

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND TALLINNAS  
Eraõiguse instituut

Kaire Koik

***LAPSEHOOLDUSPUHKUS EESTI ÕIGUSES JA SELLE VASTAVUS EL  
VANEMAPUHKUSE DIREKTIIVILE***

Magistritöö

Juhendaja: Mall Gramberg

Tallinn 2015

## SISUKORD

KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU .....	3
SISSEJUHATUS .....	4
1. Vanemapuhkuse põhimõisted ja eesmärk .....	10
1.1. Vanemapuhkuse kujunemine lähiajaloost tänapäeva .....	10
1.2. Vanemapuhkust käsitletavat põhimõistet ja puhkuse liigid .....	12
1.3. Vanemapuhkuse eesmärk .....	16
2. Vanemapuhkuse tingimused .....	19
2.1. Vanemapuhkuse saaja .....	19
2.2. Vanemapuhkuse kestus ja etteteatamistähtaeg .....	29
3. Töölased õigused ja diskrimineerimise keeld töökohal .....	36
3.1. Tagatised tööle naasmisel .....	36
3.1.1. Töökoha säilimise nõue .....	36
3.1.2. Töölejäämise eelisõigus .....	44
3.1.3. Töötaja kaitse ebaseadusliku töölepingu ülesütlemise eest .....	48
3.2. Diskrimineerimine töökohal .....	52
4. Töölt puudumine vääramatu jõu tõttu .....	55
4.1. Üldpõhimõte .....	55
4.2. Töölepingu ülesütlemise piirangud töölt puudumise tõttu .....	57
KOKKUVÕTE .....	59
Summary .....	65
KASUTATUD KIRJANDUS .....	71
KASUTATUD ÕIGUSAKTID .....	73
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA .....	74
Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks ....	76

## KASUTATUD LÜHENDITE LOETELU

EL- Euroopa Liit

EÜ- Euroopa Ühendus

ILO- International Labour Organization (Rahvusvaheline Tööorganisatsioon)

PuhkS-Puhkuseseadus

TLS-Töölepingu seadus

VHS-Vanemahüvitise seadus

RPTS- Riiklike peretoetuste seadus

RAKS- Ravikindlustuse seadus

ATS-Avaliku teenistuse seadus

SoVS- Soolise võrdõiguslikkuse seadus

VÕS-Võlaõigusseadus

Direktiiv 2010/18/EL- Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud ja muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ EMPs koha.

Vana raamkokkulepe või direktiiv 96/34/EÜ- Nõukogu Direktiivi 96/34/EÜ, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta.

## SISSEJUHATUS

Vanemapuhkus ei tähenda lastevanematele ainult rõõmu lapsest, vaid ka väga palju muret ja vastutust. Täna ses keerulises ja natukene ebastabiilses majandusolukorras on peamisteks probleemiks töökoht ja sissetulek ning lastehoid. Iga vanem soovib oma lapsele vaid parimat. Kohustused, mis on peredel võetud, on vaja täita, see tähendab omakorda pikki tööpäevi emale või isale. Kui me suudaks oma töö- ja pereelu paremini ühildada, oleksime kõik võib-olla pisut rohkem õnnelikumad ning suudaksime oma pere ja tööd veel enam armastada ning luua seeläbi enda ümber sallivamat ja rohkem hoolivamat ühiskonda.

Tänapäeval on Eestis olukord, kus rahvastik vananeb väga kiiresti. Poliitikud murravad pead, kuidas on võimalik kiiresti tõsta iivet, kuidas vähendada väljarännet jne. Samuti on poliitikute teemaks, kas tööseadus on paindlik ja turvaline ning kuidas riik saaks toetada kodanikke, et neil oleks võimalik paremini töö- ja pereelu ühildada? Need on teemad, mis on täna väga aktuaalsed. Käesoleval sajandil on Eesti sotsiaalpoliitika teinud läbi väga palju muudatusi. Poliitikud ja eelkõige sotsiaalministeerium on näinud palju vaeva, et selgitada ja uurida, millised suunad tuleks võtta Eestis, et olla konkurentsivõimeline riik. Enam kui pooled erakonnad näevad vanemahüvitise süsteemi muutmises potentsiaali paremaks töö- ja pereelu ühildamiseks.<sup>1</sup> Pirjo Turk on analüüsinud läbi erinevate erakondade lubadused ning järeldanud, et erakonnad kas ei näe vajadust suurendada isade panust lapse eest hoolitsemisel või kardetakse, et sellised lubadused ei leia positiivset vastuvõttu valijate poolt.<sup>2</sup> Töö autor on seisukohal, et vaatamata sellele, et vanemapuhkuste süsteemi on analüüsitud ning on olemas statistilised näitajad, kardavad siiski poliitikud võtta seisukohta, et töö- ja pereelu ühildamiseks on vajalik muuta üldist riigi seisukohta ning teha ka vastavasisulised muudatused õigusaktides.

Seega on asjakohane uurida, kas tänane seadusandlus on piisavalt paindlik ja turvaline ning kas see võimaldab ühitada töö- ja pereelu ning kas seadusandlus on ka kooskõlas EL normidega.

---

<sup>1</sup> Turk, P., Millised on plaanid vanemapuhkuste süsteemi muutmiseks?, Praxis külalisuurija, 17.02.2015. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.praxis.ee](http://www.praxis.ee)

<sup>2</sup> *ibid*

Statistika kohaselt hoolitsevad valdavalt laste eest naised<sup>3</sup>. Kuid miks see nii on? Kas naised, kes kasutavad vanemapuhkust, on ikkagi oodatud tagasi tööturule? Kas neile pakutakse paindlikku tööaega? Kas tööandjatele on tagatud piisavalt paindlikud töösuhted? Miks on meeste osakaal vanemapuhkuse kasutajate seas niivõrd madal? Need on teemad, mis leiavad käsitlemist antud magistriöös.

Olles Euroopa Liidu liige, peame siseriiklikku õigusesse võtma üle kõik EL poolt kehtestatud direktiivid. EL on kehtestanud direktiivi 2010/18/EL, mis reguleerib vanemapuhkusi.<sup>4</sup> Euroopas on kasutusel erinevaid vanemapuhkuse süsteeme. On välja toodud kuus peamist vanemapuhkuse mudelit, millega on sätestatud puhkuse pikkus, võrdse kohtlemise põhimõtted, aluspõhimõtted- millised väärtused ja eesmärgid on sätestatud. Nendeks mudeliteks on: üheaastane mõlemale vanemale võrdselt orienteeritud mudel; vanema valikul- mõlemale vanemale orienteeritud mudel; pikk emale mõeldud puhkuse mudel; lühike osalise ajaga rakendatud mudel; lühike mees- leivateenija mudel; varajane tagasipöördumine täistööajale mudel.<sup>5</sup> Seega, Eesti vanemapuhkuse süsteemi ei leia me antud pakutud mudelitest.

Magistritöös käsitletud teema on väga aktuaalne, kuid uudsuse üle ilmselt võib vaielda. Sotsiaalministeerium on tellinud 2013. aastal Poliitikauuringute Keskus Praxiselt (edaspidi „Praxis“) uuringu „Eesti vanemapuhkuste süsteemi analüüs“.<sup>6</sup> Uuringus on analüüsitud Eesti vanemapuhkuste süsteemi ning tehtud erinevaid ettepanekuid. Praxis on oma uuringu tulemusena teinud ettepanekuid poliitikutele. Antud uuringu tulemused jõudsid ka ajakirjandusse. Kuid tänaseni ei ole vähemalt avalikkusele teada, kas selle uuringu tulemustega arvestatakse ja kas astutakse ka vastavad sammud.

Tänaseks on jõus olev töölepingus seadus (edaspidi TLS)<sup>7</sup> kehtinud juba viis ja pool aastat. TLS-is kodifitseeriti erinevad seadused ühtsesse seadusesse ja oldi arvamisel, et nüüd on

---

<sup>3</sup> Krusell, S., Töö ja pereelu ühitamine. Statistikaamet, 31.10.2011. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.stat.ee](http://www.stat.ee)

<sup>4</sup> Direktiiv 2010/18/EL millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskkliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskkliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud ja muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ EMPs kohaldav tekst

<sup>5</sup> Kamerman, S.B., Moss, P., The politics of parental leave policies. The Policy Press, 2009 (edaspidi: Kamerman, S.B., Moss, P.), lk.6

<sup>6</sup> Poliitikauuringute Keskus Praxis “Eesti vanemapuhkuste süsteemi analüüs” 2013. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.sm.ee](http://www.sm.ee) (edaspidi: „Praxis uuring“)

<sup>7</sup> Töölepingu seadus. 17.12.2008.- RT I 2009, 5, 35; RT I, 10.02.2012, 2.

paremini reguleeritud tööandjate ja töötajate vahelised suhted. Antud magistritöö uurimisvaldkond koondati samuti TLS-i ning põhimõtteliselt koordineeriti viie paragrahvi kogu vanemapuhkuste teema.

Enne TLS-i kehtima hakkamist võis lugeda Riigikogu stenogrammidest, et TLS ei ole piisavalt paindlik ning tööandjad ja töövõtjad ei ole võrdses positsioonis. Eelkõige tööandjad on tugevamas positsioonis, eriti mis puudutab töölepingu ülesütleamise regulatsiooni. Töölepingute ülesõtlemine on valdkond, kus töötajad vajavad enim sotsiaalset kaitset. Töösuhte ootamatu lõppemine võib panna mõnegi perekonna väga raskesse olukorda ja eelkõige võivad kannatajaks olla lapsed.

Euroopas on väga palju rõhku pööratud turvalise paindlikkuse kontseptsioonile (*flexicurity*)<sup>8</sup>. Euroopa ühenduse komisjoni poolt välja antud Rohelise Raamatu „Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel“ on välja toodud, et paindlikkuse vajadusega soovitakse võimalikult palju suurendada kõigi kaitstust.<sup>9</sup> Merle Muda on märkinud enne TLS-i kehtima hakkamist, et kuigi TLS on harmoneeritud Euroopa Liidu õigusega, ei sobi see vaatamata sellele reguleerima 21. sajandi töösuhteid. Põhjuseks on ta toonud töösuhte liigse jäikuse, mis ei arvesta töötaja ega tööandja huve.<sup>10</sup> Paindlikkuse eesmärgiks on võimaldada töölt perekondlikel põhjustel eemal olnud inimestel uuesti tööellu tagasi pöörduda ning pakkuda paindlikumat sotsiaalkaitset inimestele, kes on töölt eemal olnud ajutiselt (nt. vanemapuhkusel). TLS-i muudatusi tehes on samuti arvesse võetud turvalise paindlikkuse kontseptsiooni. Prof. Gabriel Tavits on märkinud TLS-i eelnõu põhjal paindlikkuse kohta järgmist: “On palju käsitusi *flexicurity* ehk turvalise paindlikkuse teemal, ei olda päris ühel meelel selles, mida see peaks tähendama ja kuidas seda peaks realiseerima”.<sup>11</sup> Sellest järeldub vaid see, kui vähe teati 2008. aastal antud kontseptsioonist, rääkimata sellest, et seda ei osatud kasutada ega õigesti tõlgenda. Siiski kehtib põhimõte, mis on hea ühele, ei pruugi olla sama sobiv teistele.

---

<sup>8</sup> Commission of the European Communities. Towards Common Principle of Flexicurity. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0359:EN:HTML>

<sup>9</sup> Euroopa Ühenduste Komisjon. Roheline raamat. Tööõiguse ajakohastamine 21. sajandi sõlmküsimuste lahendamisel. Brüssel 22.11.2006. Arvutivõrgus kättesaadav: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006\\_0708en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0708en01.pdf)

<sup>10</sup> Muda, M. Needs and Possibilities for Increasing the Flexibility of Labour Relations Regulation in Estonia. Ettekanne 17.–19.03.2008.

<sup>11</sup> Tavits, G., Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi?–Juridica I/2008, lk.25

Paindlik töösuhe võimaldaks töö- ja pereelu paremini ühildada. Võimaldaks ehk rohkematel isadel pühendada oma väärtuslikku aega perele ning jagada laste emadega hoolsuskohustust. Ühtlasi võimaldaks see emadel tulla tagasi tööturule varem kui täna. Seejuures peaksid poliitikud kindlasti mõtlema asjaoludele, kuidas tagada lastehoiu teenuse kättesaadavus alla kolmeaasta vanustele lastele. Tänapäevases ühiskonnas on välja kujunenud olukord, kus ema jääb lapsega koju ning seetõttu on ühiskonnas ka rohkem naisi, kes ei ole hõivatud tööga ning ühtlasi ei ole võimalik seetõttu naistel kiiremini ja parematel tingimustel tööellu tagasi pöörduda.

Magistritöö eesmärgiks on uurida, kas TLS-i regulatsioon vanemapuhkuste osas on Euroopa Liidu (edaspidi EL) õigusaktidega, eelkõige direktiivi 2010/18/EL-iga, kooskõlas ning kas töölepingu regulatsioon võimaldab tagada töötajale direktiivist tulenevad eesmärgid ja õigused. Kas TLS- i järgi on lapshoolduspuhkus individuaalne õigus või perekonnaõigus? Ning kas kehtiv TLS tagab võimaluse, et tööellu tagasi pöörduv naine saaks oma töö- ja pereelu ühildamisega edukalt hakkama. Töö autor on eesmärgi saavutamiseks analüüsinud TLS-i sätteid ning võrrelnud neid varasemalt kehtinud õigusaktidega.

Lisaks on töö eesmärgi saavutamiseks analüüsitud EL õigusakte ja Euroopa Kohtu lahendeid, erialast kirjandust, Praxise uuringu tulemusi. Võrreldud on TLS-i asjakohaseid sätteid Soome, Rootsi ja Leedu õigusega. Erinevate õiguskordade võrdlemisega soovib töö autor välja tuua Eesti õiguse kitsaskohad ja teeb ettepanekuid, mida võiks teistest õigussüsteemidest üle võtta.

Töö hüpoteesiks on, kas kehtivas TLS-is olev lapshoolduspuhkuse regulatsioon on EL regulatsiooniga kooskõlas, tagades töötajatele turvalise ning tööandjale paindliku töösuhte. Alahüpoteesideks on, kas töötajale on tagatud tööellu tagasi pöördumisel töökoht ning paindlik tööaeg ning kas tema õigused on kaitstud, kas puhkuse eesmärk on kehtivas õiguses kooskõlas direktiiviga ning kas tööandjatele on tagatud paindliku töökorralduse võimaldamine.

Eelpool nimetatud uurimisteema analüüsil on eelkõige aluseks võetud Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigisosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute

Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud ja muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ EMPs kohaldav tekst.<sup>12</sup>

Antud töös leiavad käsitlemist eelkõige töösuhtes olevad nais- ja meestöötajad. Rasedus- ja sünnituspuhkuse õigust omavad töötajad ning nende kaitse on reguleeritud eraldi direktiiviga ja antud magistritöös käsitlemist ei leia, kuna vanemapuhkuse raamkokkuleppe sihtrühmaks on töötav vanem. Käesolevas töös ei käsitleta seega rasedus- ja sünnituspuhkust, lapsendaja puhkust ja riiklikult tasustatavat lapsepuhkust. Vaatamata sellele, et ka nendel puhkustel viibivad isikud on enamikel juhtudel töösuhtes.

Magistritöö on jagatud neljaks peatükiks. Esimeses peatükis on analüüsitud vanemapuhkuse põhimõisteid ja eesmärki. Esimeses osas on ülevaade vanemapuhkuse kujunemisest ajaloost tänapäeva. Teises osas on defineeritud EL õiguse kui rahvusvahelise õiguse pinnalt kerkinud mõistete erinevusi ning analüüsitud, kas Eesti õiguses on ühtne mõistete määratlemine olemas. Lisaks veel, millised on Eesti õiguses toodud vanemapuhkuse erinevad alaliigid. Kolmandas osas on analüüsitud vanemapuhkuse eesmärki. Eelkõige TLS-i vanemapuhkuse eesmärki.

Teises peatükis on analüüsitud vanemapuhkuse üldiseid tingimusi. Eelkõige, millisel isikul on õigustatud alus saada vanemapuhkust. Võrdluse aluseks on võetud TLS-i normid ning analüüsitud direktiivi 2010/18/EL sätestatud miinimumnõuetega. Käsitlemise all on ema, isa, lapsendaja. Esimese osa teises pooles on analüüsitud isapuhkust. Direktiivi miinimumnõuded sätestavad, et üks puhkuseosa ei või olla ülekantav. Teises osas on analüüsitud vanemapuhkuse kestust ja etteteatamistähtaega. Analüüsitud on tööandja ja töötaja seisukohast võttes TLS-is sätestatud. On võrreldud TLS-i sätteid teiste riikide õigusega. Käsitletud on tähtajalise ja tähtajatu töösuhtega töötajaid. Autor on teinud ettepanekuid, kuidas peaks muutma kehtivat õigust, et oleks tagatud töötajatele turvalisus ja tööandjatele paindlik töösuhe. Lisaks on selles peatükis analüüsitud asjakohast Euroopa Kohtu praktikat.

Kolmandas peatükis on leidnud käsitlemist tööalased õigused ja diskrimineerimise keeld töökohal. Tööalaste õiguste alla on eelkõige analüüsitud tagatise tööle naasmisel. Millistel tingimustel on töötajale säilitatud töökoht ning millistel tingimustel saab töötaja nõuda oma

---

<sup>12</sup> ELT L 68, 18.03.2010, lk 13-20.



endise koha tagasisaamist. Lisaks on selles osas analüüsitud töölejäämise eelisõigust. Töölejäämise eelisõigus on töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last. Avardatud on TLS-i sätteid, mis tingimustel ja kuidas peaks toimuma valik töötajate hulgast, kelle kohta kehtib töölejäämise eelisõigus. Analüüsitud on juhtumid, millal tööandja võib töötaja vaatamata tema töölejäämise eelisõigusest siiski koondada või töölepingu ülesöelda. Töö kolmandas osas leiab käsitlemist diskrimineerimise keeld seoses töötaja seisundiga.

Neljandas peatükis on analüüsitud direktiivis kehtestatud viimast miimumnõuet - töölt puudumine väärmatu jõu tõttu. Mis tingimustel võib TLS-i põhjal töötaja koju jääda ja kas seda on üldse kehtestatud TLS-is. Eesti on läinud seda teed, et sotsiaalkindlustuse kaudu reguleeritakse töölt puudumist väärmatu jõu tõttu. Võrreldud on sätteid Soome, Rootsi ja Leedu vastava õigusega. Käsitlemist leiavad töölepingu ülesütlemise piirangud töölt puudumise tõttu.

Töö kirjutamisel on lähtutud erinevatest Eesti õigusaktidest, sealhulgas TLS, PuhkS, RaKS, VHS, ATS. Kasutatud on seaduse kommentaare, seletuskirju ja seaduse eelnõude seletuskirju. Kasutatud on Poliitikauuringute Keskuse „Praxis“ erinevaid uuringuid ja analüüse. Ajakirjadest on kasutatud Juridicat. Kasutatud on Soome, Rootsi ja Leedu tööõigust. Inglisekeelsed allikad, mida on töös kasutatud, on Kameron, S.B., Moss, P., „The politics of parental leave policies.“, Blanpain, R., „European Labour Law“, Rubery, J., Smith, M.-, Fagan, C., „Women’s Employment in Europe. Trends and Prospects“.

Põhilised arvutivõrgus baseeruvad materjalid, mida on töös kasutatud, on erinevad Euroopa Kohtu lahendid.

## 1. Vanemapuhkuse põhimõisted ja eesmärk

### 1.1. *Vanemapuhkuse kujunemine lähiajaloost tänapäeva*

Suurim põhjalikest muutustest Euroopa ühiskonnas viimastel aastakümnetel on olnud asjaolu, et naiste osalus palgatööl on kasvanud. Naistöötajaid ei saa jätta unarusse uues arenevas Euroopas. Euroopa muudab ennast ühe enam ja muutused toimuvad tööturul ja sotsiaalsüsteemis. Naised on peamine tööjõud uuel aastatuhandel ning nende positsiooni nüüd ja tulevikus peaks olema aluseks poliitiliste otsuste tegemisel.<sup>13</sup>

1992. a. on Euroopa Nõukogu teinud ettepaneku laste eest hoolitsemise kohta. Keskne idee, et perekonna kohustuste täitmise kõrval peaks saama ühildada töö- ja pereelu.<sup>14</sup>

20. sajandi lõpul valmistati EL-is ette põhjalikke reforme, et naised oleks atraktiivsemad tööturul peale laste sündi ning et oleks tagatud nende sujuv tööellu tulek ja võrdne kohtlemine. Tol ajal ei räägitud veel isadest. Uudne oli asjaolu, et üldine mõttemall peaks muutuma hakkama ja laste eest võiksid hoolitseda teatud aja ka isad.

Nõukogu Direktiivi 96/34/EÜ, Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta (edaspidi „vana raamkokkulepe“)<sup>15</sup> kehtestati miinimumnõuded lapsehoolduspuhkuse ja vääramatu jõu tõttu töölt puudumise kohta, mis on oluline vahend sobitada töö- ja perekonnaelu ning edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist. Antud direktiiv oli esimene niinimetatud Euroopa ühine töökokkulepe, mis sõlmiti tunnustatud sotsiaalpartneritega vastavalt 1995. a. Sotsiaalstrateegia Maastrichti kokkuleppele<sup>16</sup>. Antud kokkuleppesse oli esmakordselt sisse kirjutatud, et üks osa lapsehoolduspuhkusest ei tohiks olla üle kantav.

Vabariigi Valitsuse istungil on direktiivi 2010/18/EL eelnõu arutelu ajal jõudnud Sotsiaalminister Hanno Pevkur seisukohale, et Eesti vanemapuhkuse süsteem vastab üldjoontes toodud direktiivi eelnõus sätestatud nõuetele. Kohandusi tuleb siiski teha vanemapuhkuse mitteülekantavat osa puudutava nõude täitmiseks. Sotsiaalministeeriumi

<sup>13</sup> Rubery, J., Smith, M., Fagan, C., Women's Employment in Europe. Trends and Prospects. Routledge 1999

<sup>14</sup> Official Journal of the European Communities, No L 123/17, 8.5.92

<sup>15</sup> ELT 16.6.1996 lk.285-290

<sup>16</sup> Blanpain, R., European Labour Law, 11th revised edition, Kluwer Law International, 2008, lk 613

hinnangul tuleb selleks muuta töölepingu seaduse lapsepuhkuse alaseid sätteid, laiendades tasustamata vanemapuhkust selliselt, et kummalgi vanemal oleks õigus kasutada tasustamata lapsepuhkust 10 tööpäeva ulatuses kalendriaasta kohta.<sup>17</sup>

Euroopa sotsiaalharta<sup>18</sup> (millega Eesti on ühinenud 4. mail 1998. a., Riigikogus ratifitseeriti 31. mail 2000. a.) on Eestile üks esimesi siduvamaid rahvusvahelisi norme. Harta artikkel 27. käsitleb perekondlike kohustustega töötajate õigust teistega võrdsetele võimalustele ja võrdsele kohtlemisele. Artikli eesmärgiks on vajadus tagada naistöötajatele (siia alla käivad ka meestöötajad), kes on hõivatud perekondlike kohustustega, teiste töötajatega võrdsed võimalused ja samaväärne kohtlemine.

Harta artikkel 16 sätestab, et perekonnal on õigus saada sotsiaalset, õiguslikku ja majanduslikku kaitset. Viimasena mainitud artikli eesmärgiks on võimaldada meestel ja naistel sobitada oma ametialased ja perekondlikud kohustused. Kuna sotsiaalharta kaitseb eriliselt perekonda, siis peab ühiskond toetama seda igati ning tagama vajadusel piisava sotsiaalse ja majandusliku kaitse.

Kõige värskem õigusakt EL tasandil on direktiiv 2010/18/EL<sup>19</sup>, mis hakkas kehtima 8. märtsist 2010. a. Enne seda direktiivi reguleeris lapsehoolduspuhkust direktiiv 96/34/EÜ<sup>20</sup>.

Seega, EL normide tasandil hakati perekonna hoolduskohustus jagama alles 1995. a. direktiiviga. Kui vaadata Eesti Vabariigi põhiseadust, siis §-st 27 tuleneb, et vanematel on õigus ja kohustus kasvatada oma lapsi ja hoolitseda nende eest.<sup>21</sup> Seega peab tõdema, et lastel on õigus loota mõlema vanema hoolitsusele. Sellest tulenevalt peaks laste eest hoolitsema nii ema kui isa.

1995. a. toimus Eestis rahvusvaheline seminar „Tööseaduste täiustamise ja rakendamise probleeme“. Prof I.-M. Orgo rääkis oma ettekandes, mil viisil oleks otstarbekohane hakata kehtivaid tööseadusi täiustama. Siis räägiti juba ühtsest tööseadustikust. Samuti tõi ta esile, et

---

<sup>17</sup> Vabariigi Valitsus, Valitsuse 01.10.2009 istungi kommenteeritud päevakord. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.valitsus.ee](http://www.valitsus.ee)

<sup>18</sup> Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta.(Strasbourg, 3.05.1996) 31.05.2000, RT II 2000,15,93

<sup>19</sup> Euroopa nõukogu 8.märts 2010 direktiiv 2010/18/EL vanemapuhkuse kohta sõlmitud muudetud raamkokkulepe ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ. – ELT L 68, 18.03.2010, lk 13-20.

<sup>20</sup> Euroopa nõukogu 3.juuni 1996 direktiiv 96/34/EÜ raamkokkulepe vanemapuhkuse kohta-ELT L145, 19.06.1996, lk 4-9.

<sup>21</sup> Eesti Vabariigi põhiseadus. RT 1992,26,349; RT I, 27.04.2011,2.

on mitmeid probleeme naiste õiguste tagamisega lapsehoolduspuhkuse kasutamisel. Lektor Merle Muda tõi välja teemad, millistes valdkondades on kehtestatud eurostandardid ning kas need on kooskõlas Eesti tööseadustega.<sup>22</sup> Neil aastatel reguleeris Eestis vanemapuhkust Eesti Vabariigi puhkuseseadus. Seejärel hakkas alates 01.06.2002. a. kehtima Puhkuseseadus. Veel aastaid hiljem, alates 01.07.2009 hakkas kehtima lõpuks kodifitseeritud Töölepingu seadus<sup>23</sup>.

Vanemapuhkus kui selline puhkuse liik, on Eesti olnud kehtiv läbi erinevate riigikordade. Emadele tagati tasustatud rasedus- ja sünnituspuhkus 1913. ja 1920. aastal 10 nädala jooksul. 1944. aastal pikenes puhkus 11 nädalale, kuid emad, kes töötasid põllumajandussektoris, neile puhkuse õigus ei laienenud. 1946. aastast

kehtis Eestis Vene NFSV töökoodeks, mis tagas emadele 35 päeva puhkust enne sünnitust ja 42 päeva peale sünnitust. 1959. aastal lisati täiendav puhkus. Peale rasedus- ja sünnituspuhkust oli võimalik jääda tasustamata kuuekuulisele lapsehoolduspuhkusele. 1972. aasta ENSV Töökoodeks pikendas lapsehoolduspuhkust juba ühele aastale. 70.-ndate lõpus ja 80.-ndate alguses toimus erinevaid muudatusi tasustamise osas. 80.-ndate lõpuks oli Eestis kõige pikem ja suhteliselt heldelt tasustatud rasedus- ja sünnituspuhkus ja lapsehoolduspuhkus (see kehtis vaid emadele) üle terve Nõukogude Liidu.<sup>24</sup>

Täna, 20 aastat hiljem, vaadates enda ümber, peab paraku endiselt tõdema, et töö ja pereelu on Eestis probleemne. Raskustele töö- ja pereelu ühitamisel viitab väikeste laste emade madal hõivemäär.<sup>25</sup> Küll peab aga möönma, et helde vanemahüvitise süsteem on siiski aidanud paljusid perekondi, kui väikese lapsega kodus ollakse ja saadakse nõ. asendushüvitist.

Töö autor analüüsib järgnevates peatükkides, kas töö- ja pereelu ühildamine kehtiva seadusandluse alusel on võimalik, ja kas isade osalemine laste kasvatamisel on seaduses kohustav tingimus või pigem soovituslik.

## *1.2. Vanemapuhkust käsitletavad põhimõisted ja puhkuse liigid*

Käesolevas magistritöös saab läbivaks mõisteks „vanemapuhkus“. TLS kasutab mõistet lapsehoolduspuhkus. Kuid EL õigus kasutab terminit „vanemapuhkus“. Enne TLS-i reguleeris PuhkS-s eraldi peatükk vanemapuhkuseid, kus kasutati terminit

<sup>22</sup> Orgo, I.-M., Rahvusvaheline seminar „tööseaduste täiustamise ja rakendamise probleeme“ Juridica X1995

<sup>23</sup> Töölepingu seadus, RT I 2009, 5, 35; RT I, 12.07.2014, 146

<sup>24</sup> Kamerman, S.B., Moss, P., lk.73

<sup>25</sup> Praxis uuring, lk.9

„lapsehoolduspuhkus“. Seega, erinevalt EL-i õigusaktidest on vaja aru saada, kas vanemapuhkus ja lapsehoolduspuhkus on oma iseloomult sarnased mõisted.

Direktiivi 2010/18/EL kasutab mõistet „vanemapuhkus“. Samuti kasutatakse ka inglisekeelses kirjanduses mõistet vanemapuhkus (*parental leave*). Eesti tööõiguse süsteemis hõlmab mõiste „vanemapuhkus“ isapuhkust, lapsehoolduspuhkust ja lapsepuhkust.<sup>26</sup>

Mõiste „lapsehoolduspuhkus“, mida kasutati vanas raamkokkuleppes (direktiiv 96/34/EÜ), on uues raamkokkuleppes (direktiiv 2010/18/EL) kasutatud täpsemat vastega „vanemate puhkus“. Uus raamkokkulepe määrab kindlaks miinimumnõuded ja sätted sünnituspuhkusest eraldi oleva vanemate puhkuste kohta.<sup>27</sup>

Kui võrrelda erinevaid Eesti õigusakte, siis räägitakse siiski vanematest, mitte lapsehooldajatest. Näiteks Vanemahüvitise seadus (edaspidi VHS)<sup>28</sup>, annab õiguse saada vanemahüvitist last kasvataval vanemal (VHS § 2 lg 2). Riiklike peretoetuste seadus (edaspidi RPTS)<sup>29</sup> annab õiguse lapsehooldustasu saada lapsehoolduspuhkusel oleval vanemal (RPTS § 6).

Eelnevast järeldub, et Eesti õigus kasutab pigem terminit „lapsehoolduspuhkus“ kui „vanemapuhkus“. Kuna EL-i õiguses on keskendunud terminile „vanemapuhkus“, siis antud töös kasutatakse samuti „vanemapuhkuse“ terminit.

Lapsehoolduspuhkus või vanemapuhkus tähendab, et see on töötaja õigus olla töölt eemal seoses lapse kasvatamisega.

Kui lähtume vanemapuhkuse mõistest, siis peaks see hõlmama nii rasedus- ja sünnituspuhkust, isapuhkust, lapsendaja puhkust ja lapsehoolduspuhkust. Üldiselt on vanemapuhkus väga tuntud institutsioon maailmas ja kasutusel juba väga pikka aega. Eestis on täna oluline märkida, et vanemapuhkuse nõude õigus on vaid töösuhtes või avaliku teenistuse suhtes olevalt isikul. Võlaõiguslikes suhetes olevatel vanematel ei ole nõudeõigust vanemapuhkusele, kuigi rasedus- ja sünnituspuhkuse hüvitis ja vanemahüvitis on neile ette

---

<sup>26</sup> Vabariigi Valitsus, Valitsuse 01.10.2009 istungi kommenteeritud päevakord (edaspidi VV istung 01.10.2009), Arvutivõrgus kättesaadav: [www.valitsus.ee](http://www.valitsus.ee)

<sup>27</sup> Autori märkus: antud termin tuleb kohtujuristi ettepanekust, kohtuasjas C-116/06. p.6,7

<sup>28</sup> Vanemahüvitise seadus, RT I203,82,549; RT I,16.04.2014,31.

<sup>29</sup> Riiklike peretoetuste seadus, RT I 2001,95,587; RT I, 04.12.2014, 6.

nähtud. See tuleneb TLS-i üldpõhimõtetest, et töölepingu seaduse sätteid ei kohaldata võlaõiguslikes suhetes olevatele töötajatele. Eelkõige juriidilise isiku juhtorgani liikmed ja välismaa äriühingu filiaali juhataja lepingud. Samuti muud võlaõiguslikud teenuse osutamise lepingud, mis tulevad VÕS<sup>30</sup>-i 8 osast, nt. käsundusleping, töövõtuleping, maaklerileping, agendileping ja komisjonileping. Eelkõige eristatakse neid seetõttu, et sellistes lepingutes puudub töölepingule iseloomulik tugev sõltuvussuhe, mille alusel pooled, eelkõige töötajad, vajavad erilist kaitset ja regulatsiooni.<sup>31</sup>

Töö autor on seisukohal, et vanemapuhkus on pigem laiem mõiste ning lapsehoolduspuhkus kitsam mõiste. Lähtuvalt TLS-st on lapsehoolduspuhkus määratletud väga kitsalt. See kehtib vaid isikule, kes kasutab oma õigust hooldada alla kolmeaastast last.

Vanemapuhkuse alla peaks koonduma absoluutselt kõik lapsega seotud puhkuste liigid, lapsehoolduspuhkuse alla vaid need puhkused, kus vanem kasutab oma õigust hooldada lapsi ehk siia võiks kuuluda pigem need juhud, kus lapse on haigestunud ning vanem peab jääma koju teda hooldama.

Lisaks on TLS-is sätestatud mõiste „isapuhkus“. Seega, võrreldes EL regulatsiooniga ei ole üheselt mõistetav, kas isapuhkus peaks kuuluma lapsehoolduspuhkuse kui üldise termini alla või kitsamalt vanemapuhkuste süsteemi. Kas kindlat tüüpi isapuhkus või isale antav lapsehoolduspuhkus. Kuna EL-i õigus kasutab terminit „meestöötaja“.

Autor on seisukohal, et kui direktiivid on siseriikliku õiguse seisukohalt imperatiivsed, peaks võimaluse korral olema ka mõisted üheselt arusaadavad. Autor möönab, et TLS-i loeb tavaline inimene, kellel puudub teadmine rahvusvahelisest õigusest ning üldse õiguskeelest ning tema jaoks oleks oluline, et ta saab aru, millest käib jutt. Töö autori seisukohalt peaks seaduselojad kindlasti kaaluma mõistete ühtlustamist. Mõistete ühtlustamise aitab kindlasti ära hoida tulevikus vaidlusi ja muid ebakõlasid.

Puhkus jaguneb TLS alusel tasuliseks puhkuseks ning tasustamata puhkuseks. Tasustatud puhkust saab töötaja nõuda, tasustamata puhkus toimub vaid poolte kokkuleppel.

---

<sup>30</sup> VÕS RT I, 81, 487; RT I, 11.04.2014, 13

<sup>31</sup> TLS eelnõu seletuskiri, lk.6

Tasustatav puhkus jaguneb põhipuhkuseks ja puhkuseks, mida antakse konkreetsetl töötajast tuleneval põhjusel. Heino Siigur on teinud ettepaneku puhkused liigitada kaheks: tööpuhkused ning siht- ehk eriotstarbelised puhkused.<sup>32</sup> Eriotstarbeline puhkus ehk puhkus töötajast tuleneval põhjusel on TLS-i järgi: isapuhkus, lapsendaja puhkus, lapsehoolduspuhkus, lapsepuhkus, tasustamata lapsepuhkus ning õppepuhkus.

TLS § 60 reguleerib isapuhkust, § 61 lapsendaja puhkust, § 62 lapsehoolduspuhkust, §63 lapsepuhkust ning § 64 tasustamata lapsepuhkust. Need 5 paragrahvi peaksid reguleerima kõiki eriotstarbelisi puhkuseid. Oluline on märkida, et ametnike eriotstarbelisi puhkuseid reguleerib samuti TLS (ATS §43 lg 1<sup>33</sup>). Oluline on märkida, et muidu TLS ametnikele ei kohaldata, v.a. puhkuseregulatsioon.<sup>34</sup>

Autori arvates teeb vanemapuhkuste süsteemi mõistmise keeruliseks asjaolu, et vanemapuhkust reguleerib siiski mitu muud seadust lisaks TLS-le. TLS kehtestab üldparameetrid, kõik muud alused tulenevad muudest õigusaktidest. Näiteks vanemapuhkusel olles asendustasu osa reguleerib VHS. Lapsepuhkuse tasu ja isapuhkuse tasu reguleerib jällegi TLS. Lapse tervisest tulenevat vanema ajutist töövõimetust reguleerib Ravikindlustuse seadus (edaspidi RaKS)<sup>35</sup>. Lapsendamishüvitist ja hooldushüvitist reguleerib samuti RaKS. Lapsehooldustasu aga reguleerib RPTS.

Siit järeldub, et kui töötaja vajab puhkust eriotstarbe alusel, kelleks käesolevas magistritöös on laps, siis õiguse aluse selliseks puhkuseks annab TLS, kuid tasu puudutavad asjaolud tuleb leida muudest õigusaktidest. Lisaks, kui lapsevanem peaks puuduma töölt lapse terviseprobleemide tõttu, siis sellist töökatkestust reguleerib RaKS.

Kokkuvõttes võib öelda, et Eesti vanemapuhkuse süsteem on suhteliselt keeruline. Autor teeb ettepaneku võimaluse korral kodifitseerida vanemapuhkusi sätestavad asjaolud ühte õigusakti ning seejärel ühtlustada ka mõisted.

---

<sup>32</sup> Siigur, H., Töö- ja puhkeaeg uues töölepingu seaduses. Juridica IV/2009, lk 224-235, lk.230

<sup>33</sup> Avaliku teenistuse seadus, RT I, 06.07.2012,1; RT I, 18.02.2014,4.

<sup>34</sup> Seletuskiri, Avaliku teenistuse seadus 193 SE. Arvutivõrgust kättesaadav: [www.riigikogu.ee](http://www.riigikogu.ee).

<sup>35</sup> Ravikindlustuse seadus, RT I 2002,62,377; RT I,13.12.204, 35.

### 1.3. Vanemapuhkuse eesmärk

Direktiivi 2010/18/EL klausel 2 kohaselt tagab vanemapuhkus mees- ja naistöötajatele individuaalse õiguse saada vanemapuhkust lapse sünni või lapsendamise korral, et võimaldada neil hoolitseda lapse eest kuni lapse teatud vanuseni, kuid mitte rohkem kui 8-aastaseks saamiseni.

Direktiivi 2010/18/EL kohaselt on vanemapuhkuse eesmärgiks kehtestada liikmesriikidele miinimumnõuded, mis teevad töötavate vanemate jaoks lihtsamaks töö- ja perekohustuste ühitamise.

Töö- ja perekohustuste ühitamine on viimasel ajal väga aktuaalne teema. Eriti just poliitikute jaoks, kuna tänavu toimusid Riigikogu valimised. Lisaks on see teemaks, kuidas tõsta Eesti iivet. Statistika kohaselt on tööga hõivatud vaid 25-30% naistest, kellel on leibkonnas kuni 2-aastane laps ning samal ajal meestest on hõivatud üle 80%.<sup>36</sup>

Antud statistikale tuginedes võib öelda, et lapsega kodus olemine on põhimõtteliselt perekonna ühine õigus. Raamkokkuleppe kohaselt on õigus vanemapuhkusele individuaalne ja põhimõtteliselt mitteülekantav õigus.<sup>37</sup>

TLS § 62 lg 1 alusel on emal või isal õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Lapsehoolduspuhkust on õigus korraga kasutada ühel isikul.

Seega antud sättest võib järeldada, et kehtiv regulatsioon ei ole individuaalõigus, vaid perekonnaõigus, kuna puhkust saab kasutada vaid üks vanem talle sobival ajahetkel. Perekond ise otsustab, millisel ajahetkel kasutab seda puhkust ema või millisel isa. Keelatud ei ole vaid ühel isikul antud puhkust kasutada ehk kogu perioodi võib puhata kas ema või isa nende omal valikul.

Kui raamkokkuleppe eesmärgiks on asjaolu, et töötava vanema jaoks muutuks töö- ja pereelu ühitamine lihtsamaks ning edendamaks meeste ja naiste võrdseid võimalusi ning võrdset kohtlemist<sup>38</sup>, siis Eesti õiguses me ei leia sarnast eesmärki, nagu on rahvusvahelisel normil.

---

<sup>36</sup> Krusell, S. Töö ja pereelu ühitamine. Statistikaameti koduleht.

<sup>37</sup> D 2010/18/EL raamkokkuleppe p.16

<sup>38</sup> D 2010/18 EL preambul esimene lõik



Lapsehoolduspuhkuse eesmärgiks on anda vanematele võimalus laste eest hoolitseda ja nendega koos aega veeta.<sup>39</sup>

Eelnevast tulenevalt ei leia Eesti õigusest ühtki viidet, miks üldse vajame vanemapuhkust. Kuid kuna Eestis tuleb lapsehoolduspuhkust vaadelda koos vanemahüvitisega, siis vanemahüvitise eelnõust on võimalik välja lugeda asjaolu, et vanemahüvitise eesmärk on muu hulgas toetada töö- ja pereelu ühitamist. Selle eesmärgiga on vastuolus olukord, kus isiku püüd ühitada töö- ja pereelu päädib kogusissetuleku vähenemisega.<sup>40</sup> Kuid nagu eelnõus selgitatakse, on see teine eesmärk. Esimeseks eesmärgiks on siiski lapse kasvatamise tõttu mittetöötavale vanemale sissetuleku tagamine.

Laste ja perede arengukavas 2012-2020<sup>41</sup> on sätestatud 5 peaesmärki, millest kaks võiks kohaldamist leida vanemapuhkuse eesmärgi sätestamisel:

1. Eesti on positiivset vanemlust toetav riik, kus pakutakse vajalikku tuge laste kasvatamisel ja vanemaks olemisel, et parandada laste elukvaliteeti ja tulevikuväljavaateid;
2. Meestel ja naistel on võrdsed võimalused töö-, pere- ja eraelu ühitamiseks, et soodustada kvaliteetset ja iga pereliikme vajadustele vastavat igapäevaelu.

Arengukavale lisaks on Eesti toetanud Euroopa soolise võrdõiguslikkuse pakti (2011-2020)<sup>42</sup>, kus liikmesriike kutsutakse üles võtma meetmeid Euroopa 2020 strateegia rakendamiseks. Paktis on kolm valdkonda ja antud teemaga on seotud neist kaks:

1. Meetmed sooliste palgaerinevuste kaotamiseks ja soolise segregatsiooni vähendamiseks tööturul;
2. Meetmed naiste ja meeste töö- ja pereelu parema tasakaalustamise edendamiseks.

Eesti Naisuurimis- ja Teabekeskuse analüüs „Konkurentsivõime kava „Eesti 2020“ analüüs soolise võrdõiguslikkuse aspektist“<sup>43</sup> on teinud kaks peamist ettepanekut:

1. Tõsta tööhõive määra vanusegrupis 20-64. Eesti eesmärk 2015 on 72%, 2020 eesmärk 76%. Naiste tööhõivet hoiab madalal lapsehoolduspuhkusel oldud aega. Laste

<sup>39</sup> Tööinspekttsiooni koduleht. Rubriik: küsimused-vastused. Arvutivõrgus kättesaadav; [www.ti.ee](http://www.ti.ee)

<sup>40</sup> Vanemahüvitise seaduse muutmise seaduse eelnõu. Seletuskiri. [www.riigikogu.ee](http://www.riigikogu.ee)

<sup>41</sup> Laste ja perede arengukava 2012-2020. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.sm.ee](http://www.sm.ee)

<sup>42</sup> Euroopa Liidu Nõukogu, Brüssel, 8, märts 2011. ET 7370/11

<sup>43</sup> Naisuurimis- ja Teabekeskus. Konkurentsivõime kava “Eesti 2020” analüüs soolise võrdõiguslikkuse aspektist. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.enut.ee](http://www.enut.ee)

saamine mõjutab naiste tööelu oluliselt rohkem kui meeste oma ning tulemuseks on pikad karjäärikatkestused, madalam tootlikkus ja madalam palk. Eelkõige on siin arvestatud asjaoluga, et mehi tuleb suunata rohkem lapsehoolduspuhkusele.

2. Vähendada suhtelise vaesuse määra peale sotsiaalseid siirdeid. Eesti eesmärk 2015 on 16,5% 2020 eesmärk on 15%. Eelkõige naiste vaesust mõjutab nende kehvem positsioon tööturul (keskmisest madalam hõive ja palk). Meetmed, mida on vaja rakendada, on: tugevdada naiste positsiooni tööturul, vähendada soolist palgalõhet ja segregatsiooni ning toetada pere- ja tööelu ühitamist. See aitaks ennetada vaesust praegu töötavate naiste ja tulevikus pensionil olevate naiste seas.

Kokkuvõtvalt võib tõdeda, et seadusest ei ole võimalik leida vanemapuhkuse eesmärki, kuid erinevatest uuringutest, analüüsides ja eelnõudest on võimalik siiski tuletada, mis on vanemapuhkuse kandvaks ideeks Eestis.

Paul-Erik Rummo on poliitikutest 2003. a. rahvastikuministrina teinud ilusa üleskutse, kus ta toob välja, et perekesksete väärtuste jätkuv kujundamine ühiskonnas, lastega töötajate vajadusi arvestava töökeskkonna kujundamine, väikelapsega kodus olijale tema senise tööga seonduva vanemahüvitise maksmine, laste päevahoiuvõimaluste avardamine- need kõik on sammud, mis võimaldavad inimestel tunda rõõmu nii lastest kui ka tööst ning tagavad ühtlasi materiaalse toimetuleku laste üleskasvatamiseks.<sup>44</sup>

Autori arvates on riigipoolne aktiivsus siiski suunatud sellele, et naistele ja meestele oleks tagatud võrdsed võimalused tööturul ning oleks võimalik lastevanematel oma töö- ja pereelu ühildada. Kuid autor on seisukohal, et TLS antud ideed kahjuks ei toeta. Järelikult peaks seaduseandja pöörama erilist tähelepanu sellele, et riigi arengustrateegia/kavatsused ja seadus teeniks ühte eesmärki. Käesoleval hetkel on erinevad asutused viinud läbi hulga uuringuid, kuid poliitikute lauale ei ole kahjuks nendest ideedest ükski jõudnud. Kuid vaatamata sellele on muutumatuna säilinud viimasel 8 aastal vanemapuhkuste regulatsioon. Kui kogu EL liigub selle poole, et naised ja mehed peavad olema võrdsed ning töö- ja pereelu peab olema võimalik ühitada, siis kahjuks Eestis ei ole me veel sinnamaani jõudnud. Siin on vaja kardinaalselt muuta oma mõttemalle ning soorolle ning seeläbi ka tööandjate meelsust.

---

<sup>44</sup> Riigikogu toimetised 8, 2003. Rummo, P.-E., Rahvastikupoliitika sõlmküsimused. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.riigikogu.ee](http://www.riigikogu.ee)

## 2. Vanemapuhkuse tingimused

### 2.1. Vanemapuhkuse saaja

Vanemapuhkuse saajaks saab kehtiva õiguse (TLS § 62 lg 1) järgi olla ema või isa. Samuti on võimalik kasutada lapsehoolduspuhkust lapse eestkostjal ja isikul, kellel on sõlmitud perekonnas hooldamise leping (TLS § 65 lg 1) ja lisaks lapse tegelikul hooldajal (TLS § 65 lg 2). Seaduse alusel ei ole võimalik lapsehoolduspuhkust kasutada neil isikutel, kelle on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandetasutuses (TLS § 62 lg 3).

Direktiiv 2010/18/EL annab õiguse igale liikmesriigile sätestada ise, millised on vanemapuhkuse tingimused. Direktiiv näeb ette miinimumnormid ja liikmesriik kehtestab ise tingimused. Eestis on vanemapuhkuse süsteemis väga palju häid külgi- väga helde vanemahüvitis ja pikk hüvitise periood. Kuid süsteem on ülesehitatud suhteliselt jäigalt, mis ei soosi töö- ja pereelu ühildamist.

Antud peatüki on uurimise eesmärgiks on leida vastused küsimustele, kas Eesti vanemapuhkuse saaja on vastavuses direktiivis 2010/18/EL sätestatud saajaga ning kas antud direktiivis kehtestatud miinimumnõuded on üle võetud kehtivasse õigusesse.

Direktiiv 2010/18/EL ei näe ette, et lapsehoolduspuhkuse ajal peab töötaja saama tasu või tal oleks tagatud sotsiaalkindlustus. Antud küsimus on jäetud siseriiklikult kohaldatavaks. Selline käsitlus on leidnud kriitikat ning sellel võivad olla negatiivsed tagajärjed<sup>45</sup>.

Negatiivsed tagajärjed võivad eelkõige väljenduda ühiskonnas soorollide ebavõrdsuses. Kui ühiskonnas on tavaks, et naised on lastega kodus, siis on nad tööelust pikalt eemal ning seetõttu tekivad neil kehvemad võimalused karjäärile ja paremale töötasule. Eesti vanemapuhkuse süsteem on ülesehitatud selliselt, et vanemapuhkuse perioodi jooksul on tagatud asendussissetulek vanemahüvitise näol kuni lapse 18kuuseks saamiseni (VHS § 4 lg 4). Peale 18 kuud on üks vanem sissetulekuta, kui ta ei pöördu tagasi tööellu. Tänapäeval Eestis on tagasi tööellu pöördumine väga problemaatiline, kuna pole piisavalt alla kolmeaastastele lastele mõeldud hoiukohti. Kui vanematel ei ole olemas head tugirühma, kes aitaksid lapse kasvatamisel, siis jäävadki üldjuhul emad lastega koju kuni lapse kolmanda eluaastani.

---

<sup>45</sup> O'Leary, S., Employment Law at the European court of justice. Judicial structures, Policies and processes. Hart Publishing, Oxford-Portland, Oregon, 2002, lk.238

Antud magistritöös ei analüüsita vanemahüvitise süsteemi selles osas, mis puudutab konkreetset vanemapuhkuse aega.

Direktiivi 2010/18/EL klausel 2 punkt 1 kohaselt tagab mees- ja naistöötajatele individuaalse õiguse saada vanemapuhkust lapse sünni või lapsendamise korral, et võimaldada neil hoolitseda lapse eest kuni lapse teatud vanuseni, kuid mitte rohkem kui 8-aastaseks saamiseni. Õigus on kasutada antud puhkust kõigil lastevanematel, kelle laps on alla siseriikliku õiguse kehtestatud piiri. Kui direktiivi sõnastuses on, et õiguse saab vaid lapse sünni või lapsendamise korral, siis erialakirjanduse<sup>46</sup> tõlgenduse kohaselt on see ekslik väljend. Näiteks kui direktiiv ei kehti veel antud liikmesriigis, siis paneb see seaduse tõlgendajaid põhjendamatult muretsema, kuna on kirjas, et faktiliselt on õigus saada lapsehoolduspuhkust lapse sünni korral. Need lapsevanemad, kellel on juba sündinud laps, kuid omavad veel õigust lapsehoolduspuhkusele, laieneb antud direktiiv samuti.

Lapsehoolduspuhkuse võtmiseks on õigustatud isik kehtivas Eesti regulatsioonis ema või isa, kuid puudub viide, kas lapsehoolduspuhkust saab ka lapsendamise korral? TLS-i § 61 kohaselt on lapsendaja puhkus eraldi ette nähtud, kuid ka sealt ei selgu, kui lapsendaja puhkus lõpeb, kas on õigus lapsehoolduspuhkusele või ei. Direktiivi kohaselt on õigustatud isikuks mees- ja nais töötaja, kellel sünnib laps või lapsendamise korral.

Lähtudes eeltoodust, sellise ebakõla vältimiseks, teeb autor ettepaneku muuta TLS § 62 lg 1 esimest lauset järgmiselt: „Ema või isal või lapsendajal on õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.“.

Lapsendamine on väga pikk ja keeruline protsess, mis võib vältada kuid. Siiski ka lapsendamise protsessi aegu peaks olema võimalik potentsiaalsel emal või isal vajadusel õigus vanemapuhkuseks. Eelkõige kui laps on antud juba uude peresse ning tema eeskostjaks on alles kohalik omavalitsus, siis peaks sellisel perioodil olema uuel perekonnal võimalus lapsega aega veeta lähtuvalt vanemapuhkuse põhimõtetest. Lapse tegelikku hooldajat ei ole seaduses defineeritud. TLS § 65 lg 2 sätestab, et lapse tegelikul hooldaja on õigus saada lapsehoolduspuhkust, kuid kes on tegelik hooldaja, jääb kahjuks määratlemata.

---

<sup>46</sup> Blanpain, R., European Labour Law, 11th revised edition, Kluwer Law International, 2008, lk. 613

Siinkohal teeb autor ettepaneku, et vältida vaidlusi, oleks mõistlik tegeliku hooldaja definitsioon TLS-i sisse kirjutada. See aitaks ära hoida vaidlusi, eriti tingimustel kui laps on juba peresse antud, kuid eestkostjaks on alles kohalik omavalitsus.

Autori ettepanek, viia sisse TLS § 65 lg 2 täiendav viide Perekonnaseaduse<sup>47</sup> § 122-le, mis sätestab erieestkostja ja kasuperekonna mõiste.

Lapse ja vanema huvidest lähtuvalt on kasuperre hooldada antud lastevanematel võimalus kasutada vanemapuhkust. Kasupere on pere, kes on võtnud oma koju kasvatada bioloogiliselt võõra(d) lapse(d), mistahes lepingu alusel.<sup>48</sup> Kas see tähendab, et ka antud peredel on õigus lapsehoolduspuhkusele, kuid kas ka kaitse ebaseadusliku töölepingu üles ütlemise eest?

Mitmike vanemad on teine grupp töötajaid, kelle kohta ei ole direktiivis sätestatud miinimumnõudeid ning seda ei ole reguleeritud ka TLS-is. 2012. a. lõpus on Sotsiaaldemokraatliku Erakonna fraktsioon teinud algust antud teemat reguleerida riigi tasandil, tehes ettepaneku muuta VHS, RPTS ja TLS selliselt, mis võimaldaks reguleerida ka mitmikute vanemate õigusi rohkemal määral, kui see on täna. Antud eelnõu<sup>49</sup> ettepaneku kohaselt sooviti täiendada TLS § 62 lg 1 mitmikute sünni puhul mõlemale vanemale lapsehoolduspuhkuse õiguse andmisega. Lisaks ka VHS, kus mitmikute sünni puhul määratakse teisele vanemale hüvitis selle õiguse tekkimise päevast arvates kuni laste 12 kuu vanuseks saamiseni. Riigikogus eelnõu üks algatajatest Heljo Pikhof põhjendas eelnõud selliselt: „Ühtlasi parandab selline õiguste laiendamine mõlema vanema, eriti aga isa paremat ja lähedasemat kontakti oma lastega ning samuti mitmikuid kasvatavate perede vaimset ja füüsilist toimetulekut. Mõlema vanema lapsehoolduspuhkusele jäämine aitab hoida ka soolist tasakaalu tööturul ning võimaldab naistel efektiivsemalt oma karjääri planeerida ning ellu viia.“<sup>50</sup> Mitmikute vanematele säiliks edasi samasugused õigused ja tagatised, mis on üksikvanemale tagatud TLS-i järgi. Antud eelnõu käiku ei läinud, kuna Vabariigi Valitsus antud eelnõud ei toetanud, põhjendades, et direktiiv 96/34EÜ ei näe ette lapsehoolduspuhkuse andmist lähtuvalt laste arvust.

Euroopa kohtus on leidnud käsitlemist, kas individuaalne õigus tähendab seda, et vastavalt laste sünniarvule on ka puhkuse õigus iga lapse kohta või on see individuaalõigus vanemale.

<sup>47</sup> Perekonnaseadus, RT I, 2009, 60, 395; RT I, 29.06.2014, 105.

<sup>48</sup> Kasupere definitsioon, Eesti Kasuperede Liidu kodulehel. [www.kasuperedeliit.ee](http://www.kasuperedeliit.ee)

<sup>49</sup> Seletuskiri. Vanemahüvitise seaduse, Riiklike peretoetuste seaduse ja Töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde (247). Arvutivõrgust kättesaadav: [www.riigikogu.ee](http://www.riigikogu.ee)

<sup>50</sup> XII Riigikogu stenogramm, IV istungjärk, Neljapäev 08.11.2012. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.riigikogu.ee](http://www.riigikogu.ee)

Kohtu otsuses C-149/10 Chatzi<sup>51</sup> on kohus antud teemat käsitlenud ning leidnud, et individuaalõigus ei ole lapsel, vaid vanemal, kuna lapsehoolduspuhkus on mõeldud vanemale lapse sünni korral selleks, et tal oleks võimalus hoolitseda oma lapse/laste eest. Ning siin ei oma tähtsus, kas lapsi sünnib korraga üks või rohkem. Raamkokkuleppe kohaselt on lapsehoolduspuhkuse saajad üksnes vanemad kui töötajad. Kohtu soovitus samas lahendis oli, et liikmesriigid peaksid viima sisse korra, mis tagaks mitmikute vanematele nende eriliste vajadustega sobivalt arvestava kohtlemise.

Seega, riigi tasandil on mitmikute teema olnud laual, kuid poliitikud ei ole vajalikuks pidanud seda isegi arutada. Autori arvates peaks antud teemat siiski käsitlema, seda enam, et igal liimesriigil on oma kaalutlusruum, mille piires on võimalik norme kehtestada. Liimesriik võib kehtestada mitmikute vanematele eritingimusi, mis on kooskõlas liidu õigusega (sest direktiiv määrab ära vaid miinimumtingimused).

Järeldus, töö autori arvates peaks sisse viima nii TLS-i kui VHS-i järgmised muudatused:

TLS:

- 1) TLS § 62 lg 1, lisada kolmas ja neljas lause: „Mitmike vanematel on õigus viibida üheaegselt lapsehoolduspuhkusel, kuid mitte kauem kui 100 päeva 12kuulise perioodi jooksul. Üks lahutamata periood ei tohi olla lühem kui 14 kalendripäeva.“.
- 2) VHS § 2 lg 3 muudatus järgmises sõnastuses: „Mitmike sünni puhul on võimalik vanematele maksta üheaegselt vanemahüvitist 100 päeva ulatuses kuni laste 12 kuuliseks saamiseni“

Autori arvates ei suurendaks antud muudatus kurnavalt riigi halduskoormust, vaid muudaks tööõiguse tunduvalt paindlikumaks ja sõbralikumaks. Samuti ei koormaks antud muudatus tööandjaid. Sest töötajad ei ole ära pikalt, vaid neil on võimalus viibida puhkusel ühe aasta jooksul erinevate perioodide kaupa ning seetõttu aidata teisel vanemal hoolsuskohustust jagada, mis on seoses mitmike sünniga suurem.

Direktiivi 2010/18/EL kohaselt peab olema vanemapuhkus tagatud kõigile isikutele, kellel on tööleping või töösuhe. Eesti õiguses on tagatud lapsehoolduspuhkus nii ametnikele kui

---

<sup>51</sup> Euroopa Kohtu otsus, 16.09.2010, C-149/10 Zoi Chatzi vs Ypourgos Oikonomikon

töölepingu alusel töötavatele töötajatele võrdselt. Samuti ei oma tähtsust, kas töötaja töötab osalise tööajaga või täistööajaga.

See, et direktiivi 2010/18/EL kohaldamisala on ulatuslik, mis hõlmab kõiki töösuhteid, on leidnud kinnitust ka Euroopa Kohtu kohtulahendis *Z.Chatzi vs Ypourous Oikonomikon*<sup>52</sup>. Raamkokkuleppes ei ole välja toodud, milliste töösuhete kohta direktiivi 96/34/EÜ on võimalik kohaldada. Kohus on leidnud, et direktiiv 96/34/EÜ on kohaldatav ka ametnikele. Kohus on leidnud, et meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõte, mis tuleneb lepingu sotsiaalsätetest, on üldkohaldatav ja seda kohaldatakse ka töösuhetele avalikus sektoris.<sup>53</sup> See tähendab, et kõigis töösuhetes olevad isikud on õigustatud kasutama vanemapuhkust.

Kui töötajal on sõlminud tähtajaline töösuhe (siia alla kuulub nii avalik kui erasektor), siis on ta samuti õigustatud kasutama lapsehoolduspuhkust. Ainuke erinevus tähtajatu töösuhetega on asjaolu, et töösuhe lõpeb ikkagi etteantud tähtajal, olenemata sellest, kas töötaja kasutab oma õigust vanemapuhkusele või ei.

Töö autor on seisukohal, et TLS-i peaks täiendama selliselt, et oleks üheti mõistetav asjaolu, et vanemapuhkust antakse nii tähtajatu kui tähtajalise töösuhte korral ning ei oma tähtsust, kas töötaja on tööl osalise tööajaga või täistööajaga.

Autor teeb ettepaneku lisada TLS-i järgmine lõige- TLS § 62 lg 5: „Lapsehoolduspuhkuse õigus on töötajal, kes töötab nii osalise- kui täistööajaga. Lapsehoolduspuhkuse õigus on töötajal, kes töötab tähtajatu töölepinguga kui ka tähtajatu töölepinguga.“

Probleemseks valdkonnaks antud peatükis on meessoost töötajad ehk isad ja nende puhkus. Probleem töö autori arvates on selles, et direktiivis 2010/18/EL ettenähtud miinimumnõuded ei ole üle võetud Eesti õigusesse.

Direktiivi 2010/18/EL kohaselt on lapsehoolduspuhkuse miinimumperiood vähemalt neli kuud. Et edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist, ei tohi vähemalt üks kuu neljast olla ülekantav (direktiiv 2010/18/EL klausel 2 p 1). Lisaks on arvesse võetud, et vanempuhkus ei ole põhimõtteliselt mitteülekantav õigus, mille liikmesriigid võivad muuta ülekantavaks; kuna kogemus näitab, et vanemapuhkuse muutmine mitteülekantavaks ajendab isasid seda puhkust võtma, on Euroopa sotsiaalpartnerid nõus muutma osa puhkusest mitteülekantavaks (direktiiv 2010/18/EL p.16).

---

<sup>52</sup> C-149/10, p.27

<sup>53</sup> *Ibid*, p.29

Kehtivas õiguses on võimalik leida mitte ülekantav puhkuse osa TLS-i § 60, mis sätestab, et isal on õigus saada kokku kümme tööpäeva isapuhkust kahe kuu jooksul enne arsti või ämmaemanda määratud eeldatavat sünnituse tähtaega ja kahe kuu jooksul pärast lapse sündi.

TLS-i eelnõu seletuskirja<sup>54</sup> kohaselt saab puhkust isa, kes töötab töölepingu alusel või avalikus teenistuses ja kelle tulevase lapse ema on rasedus- ja sünnituspuhkusel või kelle perre on sündinud laps. Oluline on siin märkida, et puhkuse nõudeõigus puudub sellisel isal, kes töötab muu kui töölepingu alusel või ei ole avalik teenistuja. Nii nagu lapsehoolduspuhkuse kasutamine on õigus, mitte kohustus, on sama ka isapuhkusega.

Isapuhkus on olnud Eestis ka varem kasutusel. Alates 2002. aastast reguleeris isadele mõeldud puhkust PuhkS ning see kuulus täiendava lapsepuhkuse alla. Puhkuse kestus oli 14 kalendripäeva ning kasutada sai seda ema rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal või kahe kuu jooksul pärast lapse sündi. Alates 01.01.2008 tehti PuhkS muudatus ja isapuhkusest sai iseseisev säte (PuhkS § 30<sup>1</sup>). Puhkuse kestus muudeti 14 kalendripäevalt 10 tööpäevale. TLS-is on iseseisev isapuhkuse säte säilinud, kuid puhkuse aega on kehtivas redaktsioonis täpsustatud. Puhkust saab kasutada enne lapse sündi kahe kuu jooksul ning peale lapse sündi kahe kuu jooksul. PuhkS kohaselt oli oluline, et lapse isa ise oli kas töölepinguline või ametnik, sest siis laienes talle PuhkS. Kõige tähtsam muudatus oli võrreldes 2002. a. seaduse redaktsiooniga ikkagi see, et puhkusepäevad muutusid tasuliseks.

Eelnevast võib järeldada, et isapuhkus on olnud põhimõtteliselt muutumatul kujul Eesti õiguses alates 2002. aastast. Tasu osas on vaid olnud erinevaid muudatusi eri aegadel.

Isapuhkust regulatsioon on väga kitsalt kirjeldatud ning väga täpselt ei ole võimalik määratlada, millised tingimused rakenduvad, et töötaja saaks kasutada oma nõudeõigust puhkusele. Puudub viide, kas osa- ja täisajaga töötajale kehtib säte ühtemoodi. Kui lähtuda Eesti õiguses sätestatud üldisest puhkuseregulatsioonist, siis võib eeldada, et ei ole vahet, kas isa töötab osa- või täiskoormusega. Kui lähtuda põhimõttest, et töötajal on puhkusenõue tööandja vastu, see tähendab, kui ta töötab kahe tööandja juures, on tal puhkusenõue kaks korda 28 kalendripäeva aastas, siis tuletades antud põhimõttest, on isapuhkus kohaldatav samuti ühe või mitme tööandja juures. Kuid kuna antud puhkus on täna riigieelarvest tasustatav, siis eeldatavasti riik ei hüvita kahele tööandjale isa puhkusetasu.

---

<sup>54</sup> TLS eelnõu seletuskiri, lk.48



Praxise uuringus<sup>55</sup> on välja toodud, et isapuhkusele kehtib sama regulatsioon, mis teistele puhkuseliikidele. Ehk kui töötaja on puhkuse ajakavasse märkinud isapuhkuse, on tal õigus puhkusele vastavalt ajakavale või kui puhkuse ajakavasse ei ole seda märgitud, kehtib 14-kalendripäevane etteteatamise nõue. Praxise uuringust tulenev seisukoht on: “Kuna lapse sünd on planeeritav ja prognoositav, siis saab sageli juba puhkuse ajakava koostamisel või muutmisel isa tööandjat isapuhkuse soovist ette teatada. Samas kui isapuhkuse võtmise soov tekib lapse oodatava sünni eel või järel, siis küllaltki lühike kahenädalane etteteatamisaeg, mida on võimalik ka poolte kokkuleppel lühendada ning õigus puhkust katkestada, edasi lükata ja lõpetada, toetab ka muutunud vajaduste tõttu puhkuste plaanide muutmist.”.

Seaduslooja seisukoht on, et direktiivi 2010/18/EL mõte ja eesmärk on eelnevast tulenevalt Eesti õigusesse üle võetud, siis ei saa töö autor sellise seisukohaga nõustuda. Isapuhkuse eesmärgiks eelkõige on ajendada mehi kasutama isapuhkust ja aitama emadel hoolduskoormust vähendada. Eesti õiguses on see niigi kitsendavalt kehtestatud ajaliselt, võimalus seda puhkust kasutada on vaid 120 päeva jooksul. Töö autorile jääb ka arusaamatuks asjaolu, miks võimaldatakse puhkust enne lapse sündi. Peab mõnna, et tänases ühiskonnas on isade roll sünnituse juures suurenenud ning seetõttu on vaja isadel käia erinevatel koolitustel, et olla sünnitusel emale toeks. Kuid kas see on ikkagi isapuhkuse eesmärk?

Autor ei saa nõustuda ka seisukohaga, et isapuhkus tuleb panna puhkuse ajakavasse kirja, kuna see on planeeritav sündmus. Lapse sündi ei ole võimalik siiski ette planeerida ning eelkõige soovivad isad olla koos oma vastsündinud lapsega nende esimestel elupäevadel. Väga problemaatiline on sellisel juhul järgida 14- kalendripäevast etteteatamise tähtaega. Töö autor on arvamusel, et tööandjate jaoks on isapuhkus siiski ettenähtud pigem lapse sünnijärgselt kasutamiseks, et abistada ema kohe peale lapse sündi või lühendada mingi perioodi jooksul töönädalat ühe päeva võrra.

Eesti vanemapuhkuse süsteemis on veel üks täiendav lisapuhkus ette nähtud. TLS § 64 lg 1 kohaselt on emal ja isal, kes kasvatab kuni 14-aastast last või kuni 18-aastast puudega last, õigus saada igal kalendriaastal kuni kümme tööpäeva tasustamata lapsepuhkust. Selline

---

<sup>55</sup> Praxis uuring, lk.63

puhkuseliik oli olemas juba 2002. aasta puhkuseseaduses. PuhkS-s oli see kui täiendav palgata lapsepuhkus, kehtivas regulatsiooni kui tasustamata lapsepuhkus. Aja jooksul on see säte teinud samuti läbi mõningad muudatused nagu ka isapuhkus. Muutunud on puhkusesaaja. Kui 2002. aastal oli puhkusesaajaks lapsevanem, siis 2012. aasta muudatusega muudeti sõnastust: lapsevanem asendati ema ja isaga. Antud muudatus on sisse viidud eelkõige selleks, et Eesti vanemapuhkuse regulatsioon viia kooskõlla EL vanemapuhkuste direktiiviga (2010/18/EL Klausel 2).<sup>56</sup>

Praxis on oma uuringus selgitanud, et isade puhul on kooskõla direktiivi 2010/18/EL nõudega tagatud isapuhkuse ja tasustamata lapsepuhkuse kombinatsiooniga. See tähendab, et isa võib võtta 2 nädala pikkuse (10 tööpäeva) isapuhkuse ja 2 nädala pikkuse (10 tööpäeva) tasustamata lapsepuhkuse.<sup>57</sup>

2011. aastal on Eesti Kaubandus-Tööstuskoda teinud ettepaneku<sup>58</sup>, et isal võiks olla võimalik kasutada isapuhkust kuni lapse 3-aastaseks saamiseni kalendriaasta jooksul, mida tasustatakse riigi poolt. Selline ettepanek oli ajendatud asjaolust, et kehtiv õigus peab olema EL õigusega kooskõlas. Sotsiaalministeeriumi seisukoht oli, et antud muudatus on kehtivasse õigusesse sisse viidud, et isal on võimalik võtta igal kalendriaastal kuni kümme tööpäeva tasustamata lapsepuhkust kuni lapse 14-aastaseks saamiseni või kuni puudega lapse 18-aastaseks saamiseni (TLS § 64 lg 1).

Seega võib järeldada, et tasustamata lapsepuhkus justkui oleks rohkem isadele mõeldud puhkus, kuigi norm sätestab, et see õigus on mõlemal vanemal. Mõlemad vanemad võivad puhata üheaegselt. Autor on seisukohal, et antud seisukohad, mida nii sotsiaalministeerium kui ka Praxis on välja toonud, ei ole õiged. Esiteks, kuna direktiiv 2010/18/EL kehtestab lapse vanusepiiri, mille kohta antud direktiiv kehtestatud on ja see on kuni kaheksaastaseks saamiseni. Seega on raske nõustuda, et ülekandmatu osa on kombinatsioon isapuhkusest ja tasustamata lapsepuhkusest. Kuna isapuhkusel on sätestatud piir, millal on võimalik isapuhkust üldse kasutada (kuni lapse kahe kuuseks saamiseni) ja tasustamata lapsepuhkus jällegi väljub direktiivi piirist.

---

<sup>56</sup> Praxis uuring, lk.65

<sup>57</sup> *Ibid*, lk.65

<sup>58</sup> Filippov, M. "Sotsiaalministeerium: tasustatud isapuhkus vajab täiendavat arutelu" Postimees, 27.09.2011.

Töö autor ei nõustu Praxise uuringu tulemusega, et kombinatsioon katab ära direktiivi 2010/18/EL nõude. Kuna mainitud direktiiv sätestab selgelt, et üks kuu ei tohi olla ülekantav, siis eelkõige peaks see kehtima lapsehoolduspuhkuse sätete kohta. Tänapäevases õiguses võib lapsehoolduspuhkust kasutada näiteks ema kolm aastat ja isa ei pea puhkama mitte ühtegi päeva. Kuid kindlasti saaks mõjutada antud olukorda, kas VHS-i vastavate sätete muutmise või TLS-i sätte korrigeerimisega. Siinkohal on oluline roll ja vastutus riigil, kas soovitakse teha läbi põhimõtteline muudatus, et isad viibiksid lastega kodus kohustuslikus korras või jäetakse see vaid õiguseks. Autor on arvamisel, et isad võiksid lastega kodus veeta direktiivist 2010/18/EL tuleneva ühe kuu.

Praxise uurijad jõudsid järeldusele<sup>59</sup>, et: „Isade kaasamine laste kasvatamise juurde ei pea olema eesmärk omaette, kuid see tagab laste õiguse mõlema vanema ajale ja hoolitsusele. Isade osalus vanemapuhkuste kasutamisel on oluline ka soolise võrdõiguslikkuse seisukohalt. See võib avaldada positiivset mõju sündimusele, toetada pere stabiilsust, mõjub hästi isa tervisele ja personaalsele arengule.“.

Euroopa Kohtus on kohtujurist leidnud kohtuasjas C-222/14 K. Maistrellis vs Kreeka Vabariik<sup>60</sup>, kus kohtunikust isa taotles õigust jääda lapsehoolduspuhkusele ajal, kui kohtuniku abikaasa ei töötanud. Kreeka riik leidis, et siseriikliku õiguse kohaselt ei ole võimalik meestöötajal lapsehoolduspuhkust kasutada, kui abikaasa tervislik seisund võimaldas lapse eest hoolitseda ja abikaasa ei töötanud. Kohtujurist selgitas, et liikmesriik ei saa tugineda raamkokkuleppe klausli 2 punktile 3 (direktiiv 96/34), mille kohaselt on „lapsehoolduspuhkuse saamise tingimused ja üksikasjalikud kohaldamiseskirjad“ jäetud liikmesriikide otsustada. Seda seetõttu, et nimetatud säte ei võimalda liikmesriikidel üht vanemat lapsehoolduspuhkusest täiesti ilma jätta, vaid võtab nõuetekohaselt arvesse *tööandja* töökorralduse õiguspäraseid sisulisi nõudeid, mis tuleb ühitada lapsehoolduspuhkuse andmisega. Asjaolu, et õigus lapsehoolduspuhkusele tekib tingimusel, et abikaasa töötab, ei ole mainitud. Seega on kohus leidnud, et kui ka isa ei soovi kasutada lapsehoolduspuhkust sihtotspäraselt, ei saa keelduda direktiiviga ettenähtud õigusest. Direktiivi eesmärgiks on siiski asjaolu, et vanem hoolitseks lapse eest.

---

<sup>59</sup> Lepik, A. Analüüs: vanemapuhkuste süsteem on liialt jäik. 10.03.2014, Äripäev

<sup>60</sup> EKo C-222/14, kohtujuristi ettepanek, p.43

Kuna isapuhkusele on EL järjest enam tähelepanu pööratud, tasuks vaadata isapuhkuse kujunemisest üleüldises mastaabis. Norra oli maailmas esimene riik, kes aastal 1994 kehtestas n. 4nädalase isakvoodi, Rootsi järgnes 1995. aastal ja Taani 1999. aastal. Soomes jõuti isakvoodini alles 2003. aastal. Isakvoodi eesmärgiks oligi asjaolu, et kui isa ei kasuta kvooti ära, siis ei saa seda emale üle kanda ehk teisisõnu perekond kaotas selle osa lapsehoolduspuhkuse pikkuses.<sup>61</sup>

Leedu tööõiguses on isapuhkus üldsegi sätestatud ema individuaalpuhkuse alla ehk *Republic of Lithuania Labour code* § 179<sup>1</sup> sätestab, et isal on õigus isapuhkusele- lapse sünnist alates, kuni lapse ühekuuseks saamiseni.<sup>62</sup> Tasustamine on eraldi määratletud Sotsiaalkindlustuse seadusega.

Soome tööõiguses on isale reserveeritud tasustatud puhkust 18 tööpäeva. Peale selle on isadele, kes on kasutanud vähemalt kaks nädalat lapsehoolduspuhkust, ettenähtud 12 „boonus“ -päeva.<sup>63</sup>

Rootsis on isadele ettenähtud 10 tööpäeva tasustatud isapuhkust. Isade puhkuse kasutamist on reguleeritud jällegi puhkuse hüvitiste süsteemiga. 480 tasustatud lapsehoolduspuhkuse päevast 60 on ainult emale ja 60 on ainult isale reserveeritud.<sup>64</sup>

On selge, et Eesti peab samuti tegema mõningad muudatused, et isad oleks hõivatud rohkem laste eest hoolitsemisega ning emadel oleks võimalik lihtsamini tööellu tagasi pöörduda. Töö autor on nõus Praxise seisukohtadega, et isade osaluse suurendamiseks on vajalik riigi selge sõnum peredele ja tööandjatele, et isade panus väikelapse hooldamisse on ootuspärane ja normaalne. Teistes riikides on osutunud edukaks teatud osa vanemapuhkuse isale reserveerimine ja seega pere survestamine, et isa puhkust kasutaks.<sup>65</sup>

Eelneva analüüsi tulemusena oleks vaja isapuhkuse juures kõigepealt reguleerida lapsehoolduspuhkuse korda. Muutmist vajaks TLS-i § 62 lg 1 esimene lause. Nimelt oleks vaja seda täiendada puhkuse ülekantavat osa järgmiselt: „Emal või isal või lapsendajal on õigus saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Millest 30

---

<sup>61</sup> Kamerman, S.B., Moss, P., The politics of parental leave policies. The Policy Press, 2009. Lk.96

<sup>62</sup> Republic of Lithuania Labour code, Arvutivõrgus kättesaadav: [www.lrs.lt](http://www.lrs.lt)

<sup>63</sup> Kamerman, S.B., Moss, P., lk.87

<sup>64</sup> *Ibid*, lk.227

<sup>65</sup> Veldre, V, Biin, H., Masso, M., Karu, M., Eesti vanemapuhkuste süsteemi arenguvõimalused, Poliitikaanalüüs. Sotsiaalministeeriumi toimetised 1/2014 lk.16

kalendripäeva (kolmeaastase perioodi jooksul) ei ole ülekantav, selle õigus on vaid isal. Isal on õigus saada 30 kalendripäeva isapuhkust, millest 10 tööpäeva on tasustatud tulenevalt TLS § 60. Antud perioodi ei ole võimalik emale üle kanda.“

Muutmist vajaks VHS § 4 lg 4 alljärgnevalt:

„Hüvitist määratakse hüvitisele õiguse tekkimise päevast alates arvates 435 päevaks kui hüvitise perioodi jooksul kasutab isa 30kalendripäevast õigust lapsehoolduspuhkusele. Kui isa ei kasuta õigust lapsehoolduspuhkusele, vähendatakse hüvitist 30 kalendripäeva võrra.“

## *2.2. Vanemapuhkuse kestus ja etteteatamistähtaeg*

Kehtiv Eesti regulatsioon (TLS § 62 lg 1) annab õiguse emale või isale saada lapsehoolduspuhkust kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Kui vanematel on vanemaõigused ära võetud või kui laps elab hoolekandenasutuses, ei ole neil õigust lapsehoolduspuhkusele (TLS § 62 lg 3).

Direktiivi klausli 2 punkt 2 kohaselt antakse vanemapuhkust vähemalt neljaks kuuks ja see ei tohi põhimõtteliselt olla ülekantav, et edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist. Selleks, et ajendada mõlemaid vanemaid vanemapuhkust võtma, ei tohi vähemalt üks kuu neljast olla ülekantav.

Skandinaavias antud mudelit kasutatakse, kus isa peab teatud perioodi viibima lapsega kodus ning seda perioodi ei ole võimalik emale üle kanda.<sup>66</sup>

Kehtiva Eesti õiguse alusel peavad lapsevanemad omavahel kokku leppima, kes neist lapsehoolduspuhkust kasutab. Samuti võivad nad kokku leppida, et kasutavad puhkust vaheldumisi või teatud proportsioonis ema ja isa vahel.<sup>67</sup> H. Siigur on leidnud, et lapsehoolduspuhkust võib kasutada ka nii, et pool tööpäeva on vaba ema, pool päeva isa, kuigi tööandjal võib sellisel juhul tekkida mõningaid raskusi töö korraldamisel. Töö autor antud käsitlusega ei nõustu, sest selline hoolduskohustuse jagamine on pisut meelevaldne. Selline käsitlus paneb tööandjad väga halba situatsiooni ning on küsitav, kas see on direktiivi 2010/18/EL mõte? Kuna antud direktiiv näeb ette ka etteteatamise tähtaja, millal peab tööandjale teatama oma õigusest kasutada vanemapuhkust, siis ilmselt H. Siiguri käsitluse kohaselt ei saa see olla hetkel TLS-i alusel võimalik. Kuigi hüpoteetiliselt oleks see siiski

---

<sup>66</sup> Praxis uuring, lk10,15

<sup>67</sup> Siigur, H., Töö- ja puhkeaeg uues töölepingu seaduses. Juridica IV/2009

võimalik. Lihtsalt tuleb korraga koostada väga hulgi teatise tööandjale, millal töötaja kasutab õigust olla vanemapuhkusel. Kuid sellise kohustuse loomisega tekitame ebamõistlikku halduskoormust tööandjale.

Eesti õigus on kooskõlas direktiiviga selles osas, mis puudutab individuaalset õigust kasutada lapsehoolduspuhkust teatud aja vältel. Kuid Eesti õiguses on käsitlemata jäänud täielikult puhkuse ülekantav osa. Eelnevas alapeatükis käsitles autor isapuhkust. Kuigi nii Praxise uuring kui sotsiaalministeerium on seisukohal, et isadele kehtib kombineeritud puhkuse vorm (2 nädalat isapuhkus ja kaks nädalat tasustamata lapsepuhkus) ja Eesti õigus on kooskõlas direktiivi normidega, ei nõustu antud seisukohaga töö autor. Ka töölepingu eelnõu seletuskirjast ei ole võimalik leida mingit viidet selle kohta, et antud asjaolu oleks kaalutud. Töö autor on seisukohal, et direktiivi 2010/18/EL mõte on eelkõige, et isad kasutaksid vanemapuhkust ning osa, mida isa peaks kasutama, ei tohi üle kanda emale. Antud direktiivis on toodud miinimumsätteks vähemalt üks kuu. Seega kui TLS-i järgi on võimalik lapsehoolduspuhkust kasutada kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni, siis mingi osa sellest peaks kasutama vaid isa. Reguleerimata on jäetud ülekandmise osa. TLS-i järgi võib kasutada ema või isa lapsehoolduspuhkust kas ühes osas või osade kaupa igal ajal. Töö autor on seisukohal, et direktiivi ei ole kohaldatud vastavalt sätestatule. Kuna Eesti seadus lubab kasutada ära maksimaalse lapsehoolduspuhkuse aja ilma täiendavate kitsendusteta, siis tähendab see, et kui üks vanematest - eelkõige isa - ei kasuta direktiivijärgset miinimumnõuet olla vanemapuhkusel vähemalt ühe kuu, siis ema saaks viibida lapsehoolduspuhkusel ühe kuu vähem kui kolm aastat.

Kehtivas õiguses on reguleeritud etteteatamise tähtaeg TLS-is. Eeldatakse, et teatatakse tööandjale vähemalt 14 kalendripäeva ette, kui pooled ei ole kokku leppinud teisiti (TLS § 62 lg 2 lause 2). TLS-i eelnõu seletuskirjas on 14 kalendripäeva põhjendatud asjaoluga, et see aeg annab tööandjale paremaid võimalusi töö korraldamiseks, aga ka lapsehoolduspuhkusel oleva töötaja asendaja huvide kaitseks. Ning pooled võivad kokku leppida erinevas etteteatamise tähtajas.

ATS § 58 lg 1 alusel peab ametnik samuti teavitama ette 14 kalendripäeva, kui ta soovib naasta teenistusse. ATS-i eelnõud seletuskirja kohaselt on selline etteteatamise tähtaeg sätestatud seetõttu, et kui ametnik soovis naasta oma ametikohale, ei teavitanud ta sellest ette piisavalt vara. See pani asendaja ja tööandja ebasoodsasse olukorda, kus peab päevapealt

vabastama ametikoha ning asendaja peab leidma uue töö. Seletuskirja kohaselt on selline etteteatamise tähtaeg piisav, et asendaja saaks leida uue töökoha.<sup>68</sup>

Direktiivi 2010/18/EL klausel 3 punkt 2 kohaselt tuleb sätestada etteteatamise tähtaeg, mille jooksul peab töötaja teatama tööandjale vanemapuhkuse õiguse kasutamisest, nimetades puhkuse alguse ja lõpu. Etteteatamise tähtaja pikkuse kehtestamise eesmärgiks on arvestada töötajate ja tööandjate huvega.

Probleem seisneb selles, et direktiivi 2010/18/EL kohaselt tuleb tööandjale teavitada puhkuse algus ja lõpp. Kehtiv Eesti õigus ei reguleeri algust ja lõppu. Vaid, et peab teavitama, kui soovitakse jääda lapsehoolduspuhkusele või kui soovitakse katkestada lapsehoolduspuhkus.

Võrdluseks Soome töölepingu<sup>69</sup> seaduses (4 osa, § 1) on kehtestatud, et töötaja saab võtta lapsehoolduspuhkust, kas ühe perioodi või kaks perioodi, mille minimaalne kestus peab olema vähemalt 12 tööpäeva.

Soome tööõiguses (4 osa, § 3) on etteteatamiskohustus jagatud kaheks. Kui töötaja kasutab oma õigust kasutada sünnitus-, isa- või lapsehoolduspuhkust, peab ta ette teavitama vähemalt kaks kuud, kui puhkuse osa on rohkem kui 12 tööpäeva. Kui puhkus kestab alla 12 tööpäeva, peab töötaja ette teatama üks kuu.

Rootsi Vanemapuhkuse seaduse<sup>70</sup> (1995:584) kohaselt peab töötaja ette teatama vähemalt kaks kuud ning ka teavitama puhkuse kestuse.

Leedu töölepingu seaduse kohaselt võib vanem kasutada puhkust nii ühes osas kui ka mitmes osas. Samuti peab teatama ta puhkuse perioodi kestuse. Kui ta soovib puhkust katkestada varem, peab ta sellest ette teatama vähemalt 14 kalendripäeva. Pikema perioodi saab sätestada vaid kollektiivlepingutega.<sup>71</sup>

---

<sup>68</sup> ATS eelnõu seletuskiri. lk.42. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.riigikogu.ee](http://www.riigikogu.ee)

<sup>69</sup> Finnish Employment Contracts Act (55/2001, amendments 456/2005). Arvutivõrgus kättesaadav: [www.finlex.fi, http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf](http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf) 08.03.2015

<sup>70</sup> Parental Leave Act (1995:584). Arvutivõrgus kättesaadav: [www.government.se](http://www.government.se)

<sup>71</sup> Republic of Lithuania Labour code, Arvutivõrgus kättesaadav: [www.lrs.lt](http://www.lrs.lt)

Võrdõigusvolinik on soovitanud oma kodulehel, et töötajad võiksid tööandjale oma soovist lapsehoolduspuhkuselt tööle naasta teatada võimalikult varakult (soovitavalt paar kuud ette) ning teha seda kirjalikult.<sup>72</sup>

Seega eelpool mainitud riikidest Soomes ja Rootsis on etteteatamise tähtajad palju pikemad kui Eestis. Leedus seevastu samuti 14 kalendripäeva, kuid on võimalik kollektiivlepingutega seda aega sätestada pikemalt.

TLS-is ei ole reguleeritud, mitu korda võib vanemapuhkust katkestada ja uuesti tööle naasta. Selline õigusnorm on olemas Soomes.

TLS § 93 lg 1 kohaselt on keelatud töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel isikuga, kes kasutab lapsehoolduspuhkust va tegevuse lõppemisel või pankroti korral. Heino Siigur on leidnud, et selline säte peaks soodustama lapsehoolduspuhkuse sagedasi põhjendamatuid katkestamisi ja uuesti sellele puhkusele minekuid. Selliste olukordade esinemist, kus töötaja koondamisohu tõttu lapsehoolduspuhkusele läheb, peaks vähendama see, et alla kolmeaastast last kasvatavatel isikutel, kelle on iseenesest õigus lapsehoolduspuhkusele, on TLS § 89 lg 5 kohaselt tööle jäämise eelisõigus. Kuid kui puuduvad sama valdkonna töötajad, võivad töötajad valida töölepingu ülesütlemise vältimiseks lapsehoolduspuhkusele mineku.<sup>73</sup>

Kuna Direktiiv 2010/18/EL ei reguleeri seda, kas vanemapuhkust saab kasutada osadena või mitte, on jäänud see iga liikmesriigi enda kohaldada. Arvestama peaks mõlema poolte huvisid.

TLS-is ei ole sätestanud otseselt töötaja kohustust teavitada ette, et töötaja jääb peale rasedus- ja sünnituspuhkust lapsehoolduspuhkusele. Praktikas võib tõusta probleem töötajatega, kes ei ole teavitanud TLS § 62 lg 2 alusel, et soovivad jääda lapsehoolduspuhkusele. Tööandja peaks lähtuma, et järelikult töötaja naaseb tööle. Kui töötaja on „unustanud“, kas sellisel puhul on tööandjal õigus tööleping erakorraliselt ülesöelda, tuginedes olulisele lepingurikkumisele? Seaduses on eeldatud, et töötaja seda teeb, kuid kui ta ei tee? Siin võib tulla kõne alla VÕS-ist rikkumise vabandatavus. Kuna tööandja siiski teab (eeldatavasti), et töötaja on sünnitanud ning peaks eeldama, et ühiskonna põhimõtteid ja heldet vanemahüvitist

---

<sup>72</sup> Võrdõigusvoliniku koduleht. Lapsehoolduspuhkuselt naasmine. Arvutivõrgust kättesaadav: [www.vordoigusvolinik.ee](http://www.vordoigusvolinik.ee)

<sup>73</sup> Liin. V-P., Töölepingu ülesütlemine majanduslikel põhjustel: töötaja tagatised. Juridica IV/2009, lk.246



arvestades ta jääb ka lapsehoolduspuhkusele. Tööandja võiks antud juhul leida põhjuse, et on kaotanud usalduse töötaja vastu ja sellele järgneb töölepingu erakorraline ülesütlemine töötajast tulenevatel põhjustel. See oli teoreetiline probleem ning töö autori arvamuse kohaselt ilmselt ei jõua ükski selline kaasus ei töövaidluskomisjoni ega kohtusse. Kiiresti arenevas ühiskonnas peaks sellisele nüansile pöörama tähelepanu, millised võivad olla töösuhte tagajärjed, kui seadust saab erinevalt tõlgendada.

Autor, olles ise tööandja leiab, et Eesti õiguses kehtestatud etteteatamise tähtaeg on ebamõistlikult lühike. See on ebamõistlik nii tööandjale kui ka asendustöötajale. Täna ühiskonnas on 14 päevaga ilmselgelt võimatu leida uut töökohta ning seetõttu seame ise asendustöötajad ebasoodsasse positsiooni, kus neid võib tagada sissetulekute langus. Eesti õigus lubab leppida kokku erinevas etteteatamise praktikas. Kuid üldjuhul vaid töötajale soodsamatel tingimustel. Antud hetkel ei ole töö autor veendunud, kumba töötajate rühma peaks rohkem kaitsma, kas seda, kes on asendustöötaja või seda, kes naaseb tööle. Kui leppida kokku seaduses sätestatud pikem tähtaeg, on töö autor nõus, et siis kaitseksime kindlasti asendustöötaja huve. Samas kahjustaksime tööle naasva töötaja huve. Sellega võiksime seada ohtu vanemapuhkuselt naasva töötaja majanduslikku seiskorra ning ühtlasi võib laps(ed) sattuda vaesusesse, mis ei ole kindlasti antud olukorras mõeldav.

Kehtivas õiguses ei ole vaja pooltel kokkuleppida, kui pikalt töötaja vanemapuhkusel viibib. Üldjuhul sõlmitakse töötaja asendajale tähtajaline tööleping tulenevalt TLS § 9 lg 2 alusel. Probleem kerkib üles siis, kui asendatav töötaja läheb samuti vanemapuhkusele ning vahepeal tuleb põhitöökohaga töötaja vanemapuhkuselt tagasi tööle. Sel juhul lõpeb asendustöötaja töösuhe TLS § 80 lg 1 alusel. Tööandja ei pea teavitama asjaolust, et asendatav töötaja, kes viibib vanemapuhkusel, tema töösuhe on lõppenud asendatava töötaja tööle naasmise tõttu.

Töö autor on seisukohal, et regulatsiooni tuleks teha muudatus TLS 80 lg 1, lisada teine lause. Muudatus ettepanek järgmises sõnastuses: „Kui tähtajaline tööleping lõpeb sel perioodil, kui töötaja kasutab õigust tööst keelduda käesoleva seaduse § 59-62 alusel, peab tööandja töötajale kirjaliku taasesitamist võimaldavas vormis teatama töösuhte lõppemisest.“

Autor põhjendab antud sätte vajalikkust sellega, et taoline punkt annab õiguskindluse ka asendatavale töötajale. Kui asendatav töötaja kasutab oma õigust keelduda töötegemist seoses perekondlike kohustustega, siis ei pruugi ta teada saada, kas tema töösuhe on veel kehtiv või

mitte. Eriti on oluline see tänases päevas, kui kuni lapse 18kuuseks saamiseni makstakse vanemahüvitist. Ning lähtuvalt VHS-ist ei tohi põhimõtteliselt teenida tulu antud perioodil<sup>74</sup>. Kui töösuhe lõpeb sel perioodil, kui asendustöötaja saab vanemahüvitist ning lõpparve (üldjuhul siis puhkusekompensatsioon), võib juhtuda, et ta peab maksma vanemahüvitise mingi osa riigile tagasi.

Maakohus on leidnud, et kui töötajale on makstud vanemahüvitise perioodil lõpparve, siis ei saa nõuda kahjuhüvitist tööandjalt, kuna lepingupool täitis oma seadusest tulenevat kohustust (st. lõpetada tähtajaline tööleping) ning seetõttu ei saa olla kohtu hinnangul teisele lepingupoolele kahju tekitamine.<sup>75</sup>

Samas kohtulahendis on analüüsitud olukorda, kui põhitöökohaga töötaja läheb vanemapuhkusele ning jääb uuesti rasedaks. Enne rasedus- ja sünnituspuhkust võtab ta välja põhipuhkuse ning jääb seejärel rasedus- ja sünnituspuhkusele ning peale selle lõppu taas vanemapuhkusele. Probleem seisnes asjaolus, millal peaks siis lõppema tähtajalise töötaja töösuhe? Kas siis, kui isik pöördus nõ. tagasi tööle ja jäi põhipuhkusele või kui isik naaseb tööle. Kohus on leidnud, et antud töösuhe lõpeb siiski siis, kui põhikohaga töötaja tööle naaseb.

Töö autor ei nõustu eeltoodud seisukohaga. Kui põhitöökohaga töötaja soovib kasutada õigust põhipuhkusele, siis peaks ta lõpetama lapsehoolduspuhkuse, teatades tööandjale ette vastavalt TLS 62 lg 2- 14 kalendripäeva. Ning ühtlasi andma ka tööandjale teada, et ta soovib põhipuhkust kasutada. TLS § 69 lg 3 kohaselt teatab töötaja ette samuti 14 kalendripäeva, et soovib põhipuhkust kasutada, mis on ettenähtud töötatud aja eest. Seega, töötaja staatus muutub automaatselt tänase maksuregulatsiooni kohaselt aktiivseks töötajaks (tuleb ta ka töötajate registris registreerida, sest vastasel juhul ei saa teha talle sotsiaalmaksuga maksustatud väljamakset) ning see tähendab, et töötaja on tööle naasnud. Seega sellekohaselt peaks tähtajalise töölepinguga asendustöötaja töösuhe lõppema sel hetkel, kui töötaja asub kasutama põhipuhkust. Omakorda on see tööandjale väga keeruline situatsioon, sest kui tööandja teab, et põhikohaga töötaja läheb kohe uuesti vanemapuhkusele, siis ei oleks mõtet tal töötajat ära lasta. Kuid töö autor on seisukohal, et sel juhul võib juhtuda, et tööleping, mis oli sõlmitud määratud tähtajaga, võib muutuda tähtajatuks lepinguks. Kuna vanemahüvitise

<sup>74</sup> Autori märkus: VHS § 5 sätestab, et tulu ei tohi teenida hüvitisemäärast suuremat sotsiaalmaksuga makustatavat tulu. Kuupalga alamääras tohib teenida tulu. Vastasel juhul, arvutatakse hüvitise suurus ümber.

<sup>75</sup> Harju Maakohtu otsus, 26. novembrist 2012 nr 2-11-48813, IN hagi MC vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise ja viie kuu töötasu hüvitise nõudes.

süsteem on ühtepidi niivõrd helde ning see soodustab järjestikuste laste sündi, siis soodustab see selliste olukordade tekkimist. Töö autor möönab, et ei ole võimalik reguleerida absoluutselt kõiki olukordi. Tänane tasustamise süsteem soosib sellist olukorda, kui sünnivad järjestikused lapsed, peaks töötaja katkestama lapsehoolduspuhkuse, et saada rasedus- ja sünnituspuhkuse hüvitist. Töö autor leiab, et kui töötaja jääb vanemapuhkuse perioodi jooksul uuesti rasedaks, siis sellest lähtuvalt peaks ta jääma koheselt kas rasedus- ja sünnituspuhkusele või kohe peale lapse sündi vanemapuhkusele. Kuid rasedus- ja sünnituspuhkust peaks siin käsitlema juba kui võrdsustatud lapsehoolduspuhkusega, mitte nõ. võrdsustama seda haiguslehega ehk ajutise töölt eemalolekuga. Väga levinud on siiski olukorrad, kus ema/töötaja soovib vahepeal naasta nõ. tööle, eelkõige on see seotud sellega, ollakse arvamusel, et vaid siis on õigus saada rasedus- ja sünnituspuhkuse tasu. Selliste mitteametlike naasmistega pannakse ebamõistlikku keerulisse olukorda asendustöötajad. Ei saa loobuda andmast töötajatele ette nähtud rasedus- ja sünnituspuhkust st., et tööandja vormistab töötaja tagasi tööle. Kuid seda regulatsiooni peaks mõnevõrra täiendama, et ka asendustöötajatel oleks tagatud õiguskindlus selliste juhtumite korral.

Euroopa Kohus on leidnud oma lahendis C-116/06 *Sari Kiiski vs Tampereen kaupunki*, et kui töötaja soovib kasutada lapsehoolduspuhkust ning selle ennetähtaegselt lõpetada, saab ta seda teha vaid mõjuval põhjusel. Soome siseriiklik õigus näeb ette, et töötaja teavitab ette, kui pikalt kestab vanemapuhkus. Ning seda saab lõpetada vaid mõjuval põhjusel. Õpetaja Kiiski soovis oma vanemapuhkuse katkestada, tuues põhjuseks et on uuesti rase. Soome kohus ei nõustunud asjaoluga, et raseduse ei ole ettenägematu sündmus ning ei ole võimalik vanemapuhkus katkestada. Kohus leidis, et rasedus on töötajatele eriõigus tulenevalt direktiivist 92/85 õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele<sup>76</sup> ning siseriiklik õigus tuleks muuta selliselt, et rasedus on mõjuv põhjus, et katkestada vanemapuhkus ja jääda rasedus- ja sünnituspuhkusele.<sup>77</sup>

Järelikult kui on määratletud konkreetselt vanemapuhkuse periood, siis töötajal on õigus seda mõjuval põhjusel lõpetada varem ning üks nendest mõjuvatest põhjustest on töötaja õigus jääda rasedus- ja sünnituspuhkusele vastavalt siseriiklikule normile.

---

<sup>76</sup> EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1-8.

<sup>77</sup> EKO, 20.09. 2007, C 116/06 *Sari Kiiski vs Tampereen kaupunki*

### **3. Töölased õigused ja diskrimineerimise keeld töökohal**

#### **3.1. Tagatise tööle naasmisel**

##### **3.1.1. Töökoha säilimise nõue**

Käesolevas magistritöös on korduvalt mainitud, et Eesti vanemahüvitissüsteem on väga helde. Põhimõtteliselt on pool vanemapuhkuse ajast tasustatud. Kui majandussurutis algas 2008-2009. a., oli paljudele peredele väga suureks majanduslikuks abiks vanemahüvitis. Peredel oli valida, kas jääda töötuks või olla lapsega kodus ja saada lapse 18kuuseks saamiseni põhimõtteliselt sama tasu, mida oli saadud enne lapsehoolduspuhkust. Probleemid kerkisid alles siis, kui lapsevanemad, eelkõige siis emad, soovisid tagasi tööturule minna.

Töötaja on otsustanud pöörduda tagasi tööle. Kahjuks ei ole võimalik leida kehtivast õigusest viiteid sellele, mida saame talle pakkuda. Leiab viite TLS § 92 lg-st 2et tööandja ei või töölepingut ülesöelda, kui töötaja kasvatab alla kolmeaastast last. Kuid puuduvad asjaomased sätted, mis on töötaja tagatise tööle naastes.

Direktiivi 2010/18/EL klausel 5 punkt 1 kohaselt on töötajal peale lapsehoolduspuhkust õigus tulla tagasi samale töökohale või kui see pole võimalik, siis oma töölepingust lähtuvalt sellega võrdsele või samasugusele töökohale.

Probleeme ei tekita antud klausel töötajate suhtes, kelle jaoks tööle jäämise eelisõigus on lõppenud ehk töötajad, kelle laps on saanud kolmeaastaseks. Nende töötajate puhul on probleemiks vaid see, kas ja millises mahus on neile täna pakkuda töökohti. Kolm (järjestike laste korral isegi rohkem kui kolm) aastat viibida tänasel päeval töökohalt eemal on väga palju (see on tööandja seisukoht). Töö autor on seisukohal, et sarnane probleem ei ole pelgalt erasektori probleem, vaid ka osaliselt avaliku sektori probleem. Täna muutuvas maailmas on väga keeruline hoida oma kvalifikatsiooni sel tasemel, et see ei langeks. Näiteks raamatupidajad: viimasel paaril aastal on toimunud murrangulised seadusemuudatused, mis on tinginud ka põhimõttelised muudatused raamatupidamises, siis töötaja, kes naaseb ja ei ole ennast kurssi viinud, ei ole paraku nii pädev kui näiteks asendaja.

Direktiivi 2010/18/EÜ klausel 6 punkt 1 kohaselt peaks olema võimalik vanemapuhkustelt naasnud töötajatel võimalus taotleda tööaja ja/või töökorralduse muutmist teatavaks ajavahemikuks. Tööandjad võtavad paindliku töökorralduse kaalumisel ja neile vastamisel

arvesse enda ja töötajate vajadusi. Direktiivi seletuskirja põhjal on antud sätte eesmärgiks ja põhjuseks just toodud asjaolu, et töötajal on õigus nõuda paindlikku töögraafikut.<sup>78</sup>

Eesti õigusest ei ole võimalik sarnast sätet leida. Isegi ei ole võimalik ühtegi sätet ka analoogia korras kohaldada. TLS § 43 kehtestab tööaja. Seega eeldatakse, et töötaja töötab täisajaga. TLS-i käsiraamatust võib vaid leida selgituse, kuna TLS § 2 välistab töötajale seaduses sätestatud kahjulikumate kokkulepete tegemise ning TLS § 43 lg 1 lubab kokku leppida üksnes lühemas tööajas.<sup>79</sup>

Kuna TLS peaks olema eelkõige paindlik ning olema seadus, mis soosiks ja pooldaks töötajat, kuid samas ka ei kahjustaks tööandjat ehk ei paneks teda ebasoodsamasse positsiooni. Euroopa tasandil<sup>80</sup> on tehtud tähelepanekuid ja analüüse, et perekondlike kohustuste tõttu töötavad pigem naised osalise ajaga kui mehed. See omakorda mõjutab naiste ja meeste võrdväärset kohtlemist palga- ja karjäärivõimalustele. See omakorda soosib väikelaste emade diskrimineerimist tööturul.

Praxise uuringus järeldati, et vanemapuhkuse paindlikumaks muutmiseks võiks soovijatel olla võimalik viibida lapsehoolduspuhkusel ka osajaliselt ning jätkata osalise koormusega töötamist.<sup>81</sup>

Eesti õiguses on olnud kehtiv norm, mis andis naisele tema soovil osalise tööajaõiguse.<sup>82</sup> Nimelt 1993. aastal vastu võetud töö ja puhkeaja seaduse § 18 kohaselt oli tööandja kohustatud rakendama kuni 14aastase lapsega naisele osalist tööaega. Kahetsusväärset on järgmistest töö- ja puhkeaja seadustest antud norm välja jäänud ja seega puudub ka nõudeõigus.

Olukorras, kus oleks vaja vältida direktiivi 2010/18/EÜga ebakõla, tuleks selline säte TLS-i sisse viia. Siinkohal teeb autor muudatus ettepaneku TLS 43 lg 1<sup>1</sup> järgmises sõnastuses:

„Lapsehoolduspuhkuselt naasvatel töötajatel on õigus nõuda osalist tööaega kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni.“.

---

<sup>78</sup> Nõukogu direktiivi seletuskiri. Brüssel 30.7.2009.

<sup>79</sup> TLS käsiraamat lk. 44-45

<sup>80</sup> Komisjoni talituse töödokument, Brüssel 3.10.2008. SEK (2008) 2595

<sup>81</sup> Pressiteade. Analüüs: lapsepuhkuse ajal peaks säilima võimalus osakoormusega töötamiseks. 10.03.2014. Postimees

<sup>82</sup> Töö- ja puhkeaja seadus, RT I 1994,2,12, 15.12.1993.

Leedu töölepingu seaduse § 146 lg 3 kohaselt on osaline tööaeg ette nähtud töötaja nõudmisel lapsevanemal, kes kasvatab kuni kolme aasta vanust last.<sup>83</sup>

Rootsi siseriikliku õiguse kohaselt on võimalik vanemal vähendada 25% ulatuses ettenähtud töötaja normi, kuni lapse 8-aastaseks saamiseni või esimese klasse lõpetamiseni. Töötundide vähendamine ei ole tasustatud. See on töötaja nõudeõigus.<sup>84</sup>

Soome siseriikliku õiguse kohaselt on võimalik vanemal vähendada töötunde kuni lapsehoolduspuhkuse kestvus võimaldab või kuni lapse teise klassi lõpetamiseni koolis. Töötaja peab läbi rääkima tööandjaga töötundide vähendamise, kuid tööandja võib keelduda sellisel juhul, kui see paneb tööandja ebasoodsasse olukorda. Sellisel juhul tohivad töötaja töötunnid olla kuni 30 töötundi nädalas.<sup>85</sup>

Euroopa Kohtu otsuses C-116/08 Meerts vs Proost NV, kus töötaja tööleping on ülesöeldud ajal, kui töötaja on kasutanud osalist lapsehoolduspuhkust. Probleem seisnes selles, et siseriikliku õigusega (Belgia) on töötajal õigus saada lapse eest hoolitsemiseks lapsehoolduspuhkust kolmel võimalusel:

- peatada tööleping kolmeks kuuks;
- kui töötaja töötab täistööajaga, siis jätkata 15 kuu jooksul töötamist osalise tööajaga, kusjuures tema tööaega lühendatakse poole võtta;
- kui töötaja töötab täistööajaga, siis jätkata 15 kuu jooksul töötamist osalise tööajaga, kusjuures tema tööaega lühendatakse ühe viiendiku võrra.

Töötaja Meerts oli kasutanud erinevaid kombineeritud versioone karjääri katkestamiseks ning sel hetkel kui töötaja otsustas temaga töölepingu ilma mõjuva põhjuseta ja ilma etteteatamise tähtaega järgimata ülesöelda, töötas ta poole tööajaga lapsehoolduspuhkuse tõttu. Probleem seisnes asjaolus, et tööandja maksis töötajale hüvitist selle järgi, nagu oleks töötaja tööl poole tööajaga. Kuid Direktiivi 96/34/EÜ (käesoleval hetkel 2010/18/EL) eesmärk, kasutades teleoloogilist ja süstemaatilist tõlgendust, jõudis kohus otsusele „õigused, mis töötaja on lapsehoolduspuhkuse alguseks saanud või on saamas, säilivad muutumatuna lapsehoolduspuhkuse lõpuni“ ( C116/08 p.45). See tähendab, et kui tööandja ütleb töösuhte

---

<sup>83</sup> Republic of Lithuania Labour code

<sup>84</sup> Kamerman, S.B., Moss, P lk.227

<sup>85</sup> *Ibid*, lk.87

üles ilma mõjuva põhjuseta ja etteteatamise tähtaega järgimata, on töötajal ülesütlemise korral õigus saada ühesugust hüvitist töötajaga, kes töötab täistööajaga. Kohus ei nõustu siin asjaoluga, et tegemist oleks diskrimineerimisega.<sup>86</sup>

Töö autor on seisukohal, et antud kaasus on väga oluline ka Eesti kontekstist. Probleeme ei tekita siin praktikutele kindlasti see, kuidas arvutada sarnase juhtumi korral ülesütlemise etteteatamise tähtaega. Tähtaeg tuleneb TLS §-st 97, ei ole oluline, kas töötaja on tööl osalise ajaga või täistööajaga. Kuid probleem kerkib üles, kui on vaja määrata hüvitist. TLS § 100 alusel on vaja maksta hüvitist „keskmise töötasu ulatuses“. Autor konstrueerib ühe näite: töötaja kasvatab alla kolmeaastast last ja tal on õigus kasutada vajadusel lapsehoolduspuhkust. Töötaja otsustab tööle naasta ning olla tööl osalise tööajaga kuni lapse kolmeaastaseks saamiseni. Ühtepidi kaitseb sel perioodil töötajat seadus, et töötaja töölepingut ei või ülesöelda koondamise tõttu v.a. seadusest tulenevatel juhtumitel. Kuid kui töötaja laps saab kolmeaastaseks ning tööandjal on võimalus töötaja koondada, siis siin tuleb arvesta asjaoluga, et kui töötaja on kasutanud sel ajaperioodil osalist tööaega, tuleks tulenevalt eelnevast kohtulahendist maksta töötajale hüvitist selle töötasu alusel, mis tal oli enne lapsehoolduspuhkusele jäämist.

Eesti õiguse kohaselt kui tööleping öeldakse üles ebaseaduslikult, eelkõige kui töötaja on rase või kasutab lapsehoolduspuhkuse õigust, võib ta nõuda hüvitist kolme kuu keskmise töötasu ulatuses (TLS § 104 lg 1, TLS § 107 lg 1 ja 2). Kuid töövaidlusorganism võib taotleda ka kuue kuu hüvitist. Praxisse uuringu kohaselt on Tööinspeksioon täheldanud vähemalt töövaidluskomisjonide praktika põhjal, et hüvitise määra on harva muudetud ning pigem siis juba selleks, et summat vähendada. Seega, ei ole antud kaitse kõige tõhusamalt toimima hakanud, kuigi Tööinspeksioon ise on seisukohal, et töövaidluskomisjonid võiksid selles osas olla julgemad.<sup>87</sup>

Seega töö autor on seisukohal, et tööandjat siiski ei takista asjaolu, et rasedale või väikelast kasvatavale töötajale on tagatud TLS-i järgi lisakaitse, sest on võimalusi teda siiski koondada või töölepingut muudel alustel ülesöelda. Autori arvates peaks olema antud regulatsioon siiski karmim, et tööandjad juba töötaja karjääri katkestuse korral ette mõtleksid, kuidas oma töö organiseerida selliselt, et oleks võimalik ka ära jääval töötajal naasta oma töökohale.

---

<sup>86</sup> C 116/08, Meerts vs. Proost NV

<sup>87</sup> Praxis uuring, lk.47

Lähtuvalt eelnevast teeb töö autor ettepaneku, et julgustada töötajaid kasutama rohkem osalist tööaega, peaks seadusest võimalik olema ka seda välja lugeda, mis on töötaja õigused.

Autor teeb siinkohal ettepaneku lisada TLS § 100 lg 1 teine lause: Kui töötaja tööleping öeldakse üles perioodil, kui töötajal on õigus kasutada lapsehoolduspuhkust ning ta töötab osalise ajaga, siis hüvitise määramisel tuleb lähtuda töötasu sellest määrast, mis oli töötajal lapsehoolduspuhkusele jäämise päeval.“

Meerts kohtuasjas on välja toodud selgelt ja üheselt raamkokkuleppe üks eesmärkidest, et töö- ja perekonnaelu ühitamist käsitlevad meetmed peaks julgustama kehtestama uut paindlikumat tööaja korraldust, mis sobiks paremini ühiskonna muutuvate vajadustega ning võtaks arvesse nii ettevõtjate kui ka töötajate vajadusi.<sup>88</sup> Töö autor on seisukohal, et riik kui ka tööandjate „katusorganisatsioonid peaksid hea seisma selle eest, et tööandjad oleksid valmis kehtestama paindlikumat tööaega.

Kiiresti arenevas ühiskonnas on eriti oluline olla piisavalt paindlik ja käia ajaga kaasas. AOL-i (meedia tehnoloogia ettevõtte) iga-aastane meilisõltuvuse uuring paljastab, et tänapäeva 24/7 toimivas globaalses majanduselus kontrollib 67% inimestest oma meilipostkasti veel voodis ja pidžamas olles. Kuidas sellises olukorras eraelu ja töö tasakaalu määratleda? Andrés Tapia näeb muutusi pigem paindlikkuse kui tasakaalu suhtes. Paindlikkus tähendab seda, et eraldiseisvat tööaega ja vaba aega ei ole enam olemas. Selle asemel soovivad töötajad nii oma era- kui ka tööelu paindlikult korraldada. Töö ja eraelu paindlikkus eeldab oskust paljusid asju paralleelselt teha ning jagada oma tööd ja aega sobivateks juppideks sellisel viisil, et täide saaksid kõik plaanid nii tööl, kodus kui ka spordisaalis.<sup>89</sup>

Siit järeldus, et juba täna me peame muutma oma töökorraldust reguleerivaid akte selliselt, et kiiresti arenev ühiskond ja eluviis ei jääks meie töötajatele jalgu ning et oleks võimalik ühildada oma töö- ja pereelu sellisel viisil, et kõik plaanid saaks täideviidud.

Eesti tööõiguses on lapsehoolduspuhkuse regulatsioon väga lühidalt määratletud. Eelnevalt eelmises alapeatükis on autor analüüsinud etteteatamise tähtja pikkust. See on üks olulisemaid probleeme täna. Teine oluline probleem tööle naasmise juures on, mis saab sellest töötajast, kes naaseb. TLS-is ei ole ühtegi sätet selle kohta, kui töötaja tööle tagasi

---

<sup>88</sup> C-116/08, p.36

<sup>89</sup> Meister, C. J., Willyerd, K., 2020. Aasta töökoht. Hermes 2010, lk 238



tuleb, mis teda ees ootab või millised on ta õigused. Direktiiv 2010/18/EL klausel 5 punkt 1 alusel on töötajal õigus naasta samale töökohale või kui see pole võimalik, siis oma töölepingust või- suhtest lähtuvalt sellega võrdsele või samasugusele töökohale.

Töötajad eeldavad alati, et kui nad naasevad, ootab neid ees sama töökoht. Kuid praktikas see paraku selliselt alati välja ei näe. Eriti arvestades seda, milline majandussurutus alles paar aastat tagasi oli, mil toimus massiline koondamine ja ka ettevõtete sulgemine. Sel perioodil võib eeldada, et kõige kindlamalt tundsid ennast kodus lapsehoolduspuhkusel viibivad naised, sest neid ei saanud koondada. Kuid kui töötaja lõpetas lapsehoolduspuhkuse võis teda tabada šokk, sest üldjuhul polnud enam töökohta, kuhu naasta.

Leedu TLS §180 lg 3 kohaselt tuleb töötajale säilitada tema töökoht välja arvatud juhtudel, kui ettevõtte on likvideeritud.<sup>90</sup>

Soome TLS-i peatükk 4 § 9 kohaselt on töötajal õigus naasta oma endisele töökohale. Kui see ei ole võimalik, siis peab töötajale pakutama samaväärset tööd vastavalt oma töölepingule. Kui see ka ei ole võimalik, siis muud tööd vastavalt töölepingule.<sup>91</sup>

Rootsi vanemapuhkuse seaduse § 15 on välja toodud asjaolu, et töötajal on õigus naasta oma endisele töökohale.<sup>92</sup>

Euroopa Kohtuotsuses C-7/12 Riežniece vs Zemjopības ministrija, Lauku atbalsta dienests on leidnud, et kui lapsehoolduspuhkuselt naasvale töötajale ei ole pakkuda sama töökohta, tuleb talle pakkuda sarnast töökohta, mis on vastavuses tema töölepinguga. Antud kaasuses ei olnud töötajale sama töökohta pakkuda ning Riežniece'le pakuti teist ametikohta. Kuid tööandja teadis ette, et tuleb struktuurimuudatus ning pakutav ametikoht likvideeritakse. Eelnevast tulenevalt, pakkudes sellist ametikohta, mille kaotamine oli juba planeeritud, ei täitnud tööandja oma kohustust anda töötajale võrdne ametikoht. Kohus leidis, et niisugune

---

<sup>90</sup> Republic of Lithuania Labour code, Arvutivõrgus kättesaadav: [www.lrs.lt](http://www.lrs.lt)

<sup>91</sup> Finnish Employment Contracts Act (55/2001, amendments 456/2005). Arvutivõrgus kättesaadav: [www.finnlex.fi](http://www.finnlex.fi)

<sup>92</sup> Parental Leave Act (1995:584). Arvutivõrgus kättesaadav: [www.government.se](http://www.government.se)

asjaolu, mis jätab puudutatud isiku ilma vanemapuhkuse raamkokkuleppe (direktiiv 96/34/EÜ) klausli 2 punktide 4 ja 5 tagatud kaitsest, ei ole aktsepteeritav.<sup>93</sup>

Isikud, kes seaduseid rakendavad, peavad silmas pidama, et lapsehoolduspuhkuselt naasjad ei satuks ebasoodsamasse seisundisse võrreldes töötajatega, kes ei ole lapsehoolduspuhkusel viibinud. Sellest tulenevalt on TLS näinud tööandjale tema eneseteostusvabaduse piiranguna ette kohustuse tagada lapsehoolduspuhkuselt naasjale tema endine töökoht endistel tingimustel.<sup>94</sup> Töö autor ei ole nõus antud seisukohaga, mida Praxise uuringus on välja toodud.

Analüüsides erinevate riikide õigust ja kohtulahendeid, jõudis autor seisukohale: TLS-ist ei tule otseselt välja, et tööandjatel on kohustus tagada sama töökoht ja endistel tingimustel. TLS-ist suudaksime tuletada vaid TLS § 12 alusel, et töölepingut saab vaid muuta poolte kokkuleppel. Autor on seisukohal, et antud paragrahv ei taga õiguskindlust töötajale.

Euroopa Kohtu praktikat arvestades on tööandjatel oluline teada, et kui muud töökohta pakutakse, ei tohi olla tööandja juba vastu võtnud sisulist otsust, et pakutav koht likvideeritaks lähitulevikus. On väga turvaline töötaja suhtes, et tööandjale on keelatud teha ettevalmistavaid tegevusi töötaja lapsehoolduspuhkuse ajal. Töö autori arvates ei ole antud fakt jällegi tööandja seisukohalt piisavalt paindlik.

Praxise uuringus on jõutud järeldusele, et TLS-i ja soolise võrdõiguslikkuse seaduse (edaspidi SoVS)<sup>95</sup> koosmõjus on ette nähtud lapsehoolduspuhkuselt naasjale õigus paranenud töötingimustele. TLS tunnustab rasedus- ja sünnituspuhkuse lõppemisel naise õigust saada osa paranenud töötingimustest (TLS § 18 lg 5). Kuna SoVS keelab isiku ebasoodsamalt kohtlemise tema perekondlike kohustuste täitmise tõttu (SoVS § 3lg 1 p3, § 5 lg 1) ning lapsehoolduspuhkusel viibimine on seotud isiku perekondlike kohustustega, järgneb sellele loogiliselt, et õigus paranenud tingimustele laieneb ka lapsehoolduspuhkuselt naasjale. Eelkõige on siin mõeldud ka õigust suurenenud töötasule.<sup>96</sup> Analüütikud on teinud ka järelduse, et praktika parandamisel oleks abi ka TLS § 18 lg 5 täiendamisest

---

<sup>93</sup> EKo 20.06.2013, C-7/12, Riežniece vs Zemjopības ministrija, Lauku atbalsta dienests, p-d.52,53

<sup>94</sup> Praxis uuring lk.48

<sup>95</sup> Soolise võrdõiguslikkuse seadus, RT I 2004,27,181; RT I.26.04.2013,9.

<sup>96</sup> Praxis uuring, lk.49

lapsehoolduspuhkusel viibinuga. Kuna tööandjad ei pruugi osata vaadata TLS- i koosmõjus SoVS-ga.<sup>97</sup>

Kui juba poliitikauurijad on jõudnud järeldusele, et praktikud ei pruugi osata hinnata erinevate seaduste koosmõju, siis kuidas peaks tööandjad siiski käituma, et ei esineks tööle naasjate diskrimineerimist ega mõjuva põhjuseta töölepingu üles ütlemist?

Euroopa Kohus on oma lahendis C-149/10 Zoi Chatzi vs Ypourgos Oikonomik on selgitanud raamkokkuleppe ühte eesmärki veelkord. Raamkokkuleppe preambulist ja üldkaalutluste punktist 5 nähtub, et raamkokkuleppe kujutab endast tööturu osapoolte ettevõtmist määrata miinimumnõuetega kindlaks meetmed, et edendada meeste ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist, pakkudes neile võimalust ühitada tööülesanded ja perekondlikud kohustused. Selles perspektiivis võimaldab raamkokkuleppe värsketel vanematel katkestada nende erialase tegevuse, et keskenduda oma perekondlikele kohustustele, andes neile samas raamkokkuleppe klausli 2 punkti 5 sätestatud tagatise, et nad võivad lapsehoolduspuhkuse lõppedes oma töökohale naasta.<sup>98</sup>

Kokkuvõtvalt on autor analüüsinud käesolevas alapeatükis teemat, kuidas naasta tööle tagasi ning millised õigused on töötajal ning jõudnud tulemuseni, et vanemapuhkuse regulatsiooni tuleks siiski muuta tulenevalt erinevate seaduste koosmõjust ning samuti EL normidest. Lähtudes nii EKo otsustest kui ka soovoliniku märkustest, tuleb töötaja õiguskindluse tagamiseks regulatsiooni täiendada.

Direktiivi 2010/18/EL klausel 6 punkt 2, mis soovitab tööandjatel pidada töötajatega vanemapuhkuse ajal ühendust ning sobivaid meetmeid töötaja taasintegreerimiseks puhkuse lõppedes. Liikmesriigid määravad need meetmed, arvestades tavasid ja liimesriigi õigust ning kollektiivlepinguid. Antud klausli kohta ei ole võimalik TLS-is midagi leida. Antud sätte puudumine on ka mõneti õigustatud, sest TLS on koostatud direktiivis 96/34/EÜ põhjal ning seal antud klauslit ei esinenud. Kuna direktiiv kehtestab miinimumnõuded ning eeldab, et järgitakse ka tavasid, siis töö autor jääb seisukohale, et antud klausli eesmärk on siiski soovituslik. Töö autor, tuginedes praktikale, on seisukohal, et kui töötajad jäävad lapsehoolduspuhkusele, siis üldiselt on nad „kadunud“ kuni selle hetkeni, mil soovivad tööle

---

<sup>97</sup> *Ibid.*, lk.49

<sup>98</sup> C-149/10, p.59-57

naasta. Nad ei pruugi vastata e-mailidele ning võimatu on neid ka telefoni teel tabada (meie ühiskonnas väga tavaline, et ka telefoni number on vahepeal kolm korda muutunud). Kuid loomulikult on ka erandeid. Täna sel päeval peaks kõik tööandjad mõtlema eriti hoolikalt sotsiaalmeedia kasutamisel. Ning ka seadusandja peaks jõudma selleni, kas tööandjale sotsiaalmeedia vahendusel saadetud elektrooniline sõnum on tänases valguses relevantne või mitte. VHS-i muutmine, mille alusel saab täna osaliselt tulu teenida ilma, et peaks loobuma vanemahüvitisest, peaks soodustama töötajaid, et nad siiski naaseksid tööle osalise koormusega, kui on võimalik. Kuid siinkohal seadus seda ei kohusta. Käesoleval juhul oleks kindlasti vaja avalikku dialoogi tööandjatega, kuidas paindlikku tööaega saavutada ning millised on takistused antud teema elluviimiseks.

Kokkuvõtteks võib järeldada, et TLS-is on eelneva analüüsi põhjal sätteid, mis on üle võetud üks ühele EL õigusest, kuid on ka palju sätteid, mida peab koosmõjus koos teiste seadustega hindama. Peame jääma realistlikuks ning tõdema fakti, et praktikutel ei pruugi seda oskust olla ning miks teha norm selline, et seda peab tõlgendama ja ka ette arvama, mida seadusandja on antud sätte eesmärgiks seadnud.

### *3.1.2. Töölejäämise eelisõigus*

Väikelapsega kodus olles on töötaja paraku nõrgemas positsioonis kui tööandja. Töötajal ei ole üldjuhul infot, mis toimub ettevõttes ning kas muutub majandusolukorras on tööandja teinud ümberkorraldusi või muud taolist, mis võiks mõjutada töökohtasid. Naastes tööle, võib tööandja anda töötajale koheselt märku, et tema töökohta ei eksisteeri enam või tema asemel töötab keegi teine, keda tööandja mingil põhjusel eelistab. Sellistes situatsioonides on ilmselt olnud väga paljud töötajad peale vanemapuhkuselt naasmist. Taolisel juhul võib esineda töölepingu ülesütlemine. Selleks, et tööandjatele oleks võimalik koondatavate töötajate väljavalimine õiguslikult korrektne, tuleb teada, millistel töötajatel on töölejäämise eelisõigus ning millistel alustel tuleb teha seleksioon töötajate hulgas.

TLS § 89 lg 5 põhjal on tööle jäämise eelisõigus töötajate esindajal ja töötajal, kes kasvatab alla kolmeaastast last.

Selle sätte eesmärgiks on tagada koondamise korral samaväärne kaitse kui tööandjate esindajale. Töölepingu seaduse seletuskirja kohaselt on lähtutud selle sätte puhul eelkõige

sellest, et tööandjad saaksid eelistada neid, kellel on paremad tööalased näitajad. Sätte eesmärk on olnud anda tööandjale otsustusõigus ning võimaldada tööandjal jätta tööle eelkõige töötajad, kes teevad paremini tööd ehk töötajad, keda tööandja peab vajalikuks. Alles teisele kohale on TLS seadnud sotsiaalsed tegurid.<sup>99</sup>

Kui tööandja alustab koondamisprotsessiga, peab ta eelkõige tegema selektsiooni töötajate näitajatest sh. jätma kõigepealt välja isikud, kes kasvatavad alla kolmeaastast last. Tööandja ei saa koondatavate isikute kindlakstegemisel võtta aluseks tervet ettevõtet, vaid konkreetse majandusüksuse. Lähtuma peaks konkreetsetes osakonnas/üksuses töötavatest isikutest, kellel on sarnane tööülesannete ring ja/või konkreetsetelt töötajate kategooria. Kuid see tähendab, et tegemist peab olema võrreldavate töötajatega.

Autori arvates on antud sätte mõte ebaselge. Kui tööandjal ei ole võimalik valida koondatavaid teatud hulgast ehk on vaja koondada teatud majandusüksus (näiteks üks kauplus), siis tööandjal ei ole võimalik valida ega eelistada ühtegi töötajat. Kui samas linnas ettevõttel puuduvad üksused, ei ole võimalik pakkuda ka lisatööd. Autori arvates rikub sel juhul tööandja seadust, sest ta koondab töötaja, kellel on tööle jäämise eelisõigus ning samas saaks teda võrrelda sama positsioonil olevate töötajatega. Vana TLS-i alusel oli sellisel puhul vaja kohaliku tööinspektori nõusolekut, kes otsustas, kas vaatamata üksuse sulgemisele, võib töötaja koondada või mitte. Autor on seisukohal, et vana TLS-i põhjal oli absoluutne keeld koondada alla kolmeaastast last kasvatavat isikut ning see tagas töötajale suurema õiguskindluse. Tegemist ei ole ettevõtte likvideerimisega, koondamine on tingitud pelgalt majanduslikust olukorrast. Antud situatsioonis, kus puuduvad kohtulahendid seaduse tõlgendamise osas, on töövõtjad selgelt nõrgemas positsioonis. Eestis on enamik ettevõtteid pigem väiksed, siis autor ei ole kindlalt veendunud, et antud säte siiski tagaks töötajatele õiguskindluse.

Euroopa kohus on kohtuasjas C-7/12 analüüsinud olukorda, kui riigi majandusliku olukorra halvenemise tõttu on tahetud teatud ametikohad likvideerida ning ametnikele on tehtud hindamine. Ning selle järgi on tehtud valik, keda koondatakse. Kaasuses oli Läti naisametnik, kes oli kasutanud lapsehoolduspuhkust, kes koondati ja teda hinnati niisuguste kriteeriumite alusel, mis asetas ametniku ebasoodsamasse olukorda võrreldes töötajatega, kes

---

<sup>99</sup> TLS eelnõu seletuskiri lk.67-68

seda puhkust võtnud ei ole. Kohus on teinud otsuse, et hindamine peab hõlmama kõiki töötajaid, keda töökoha kaotamine võib puudutada, et see põhineb rangelt ühesugustel kriteeriumitel, võrreldes tegelikult töötavate töötajate suhtes kohaldatavate kriteeriumitega ning nende kriteeriumide rakendamine ei eelda vanemapuhkusel töötajate füüsilist kohalolekut.<sup>100</sup>

Lisaks erasektori töötajatele on väga suur hulk töötajaid hõivatud avalikus sektoris. Ametnikele laieneb ATS, kuid paljudele teistele ametiasutustes töötavatele isikutele TLS. ATS § 90 lg 5 põhjal peaks teenistusse jäämise eelisõigus olema vanemal, kes kasvatab alla seitsmeaastast last. Seega loob ATS avalikule sektorile pikema kaitse kui TLS. Autori arvates võiks antud soodsamat sätet käsitleda kui paindlikku ning töö- ja pereelu soosivat sätet.

Autor on arvamisel, et ühe sektori õigusaktide radikaalne erinevus ei teeni siiski kõigi töötajate õiguskindlust. Ei ole vahet, kas töötaja töötab avalikus või erasektoris. Ka õigusaktid, mis on suunatud sarnastele õigustatud isikutele, peaks tagama võrdse kohtemise. Kuna nii avaliku sektori kui era sektori töötajad peavad vastutama perekondlike kohustuste täitmise eest, siis on põhjendamatu, et ühe sektori töötajad on sellisel juhul eelistatumas seisuses kui teised.

Autori arvates ei ole siiski põhjendatud asjaolu, et töölepingut võiks ülesöelda alla kolmeaastast last kasvatava isikuga. Kehtivas õiguses on küll töölejäämise eelisõigus antud, kuid kokkuvõttes ei välista see asjaolu, et tugevam pool siiski leiab lahenduse, kuidas on võimalik töötaja ära koondada. Väikelapse kasvatamine võtab aega ja energiat ning seetõttu ei ole pruugi olla väikelast kasvataval vanemal võimalust ennast hoida kursis tööalaste ajakohaste oskuste ja teadmistega. Seetõttu peaks olema säte imperatiivne, et alla kolmeaastast last kasvatavat vanemat ei tohi koondada ilma kohaliku tööinspektori nõusolekuta. Autor mõnab, et see ei pruugi tagada tööandjatele piisavat paindlikkust otsustada ise selle üle, keda ta koondada soovib, kuid eelkõige peaks riik, kes on ühtlasi ka seaduseandja, looma piisavalt tugeva kaitse isikutele, kes on nõrgemas positsioonis.

Autor on arvamisel, et antud sätet ehk koondatavate isikute ringi selektsiooni saab kohaldada vaid sel juhul, kui isikul on selline õigus tekkinud, st. ta kasvatab alla kolmeaastast last.

---

<sup>100</sup> EKO, 20.06.2013, C-7/12, Nadežda Riežniece vs Zemkopības ministrija, Lauku atbalsta dienests

Praktikas on kerkinud küsimus lapsehoolduspuhkuse õigusega töötaja koondamiskaitse seosest ülesütlemisavalduse kätteandmise ja töölepingu lõppemise ajaga. Kui töötaja on katkestanud lapsehoolduspuhkuse ja naasnud tööle ning tööandja annab talle seejärel etteteatamistähtaega järgides töölepingu ülesütlemiseavalduse koondamise tõttu. Töötaja soovib peale sellise teate kättesaamist uuesti tagasi minna lapsehoolduspuhkusele. Sotsiaalministeerium on andnud sellisele juhtumile kaks selgitust. Esimene, et TLS § 93 lg 1 sätestatud ülesütlemise keeld kehtib nii töölepingu ülesütlemise avalduse andmise kui ka töölepingu lõppemise seisuga. Seega kui tööandja soovib olla kindel, et töölepingu ülesütlemine eelnevalt kirjeldatud asjaoludel ei muutuks tühiseks, peaks ta töölepingu ülesütlemise etteteatamistähtaega järgimata. Teiseks seisukohaks on, et tööle jäämise eelisõigust võetakse arvesse vaid töölepingu ülesütlemisavalduse kätteandmise seisuga.<sup>101</sup>

Autor on seisukohal, et antud õigus peaks siiski olema seotud töölepingu lõppemise seisuga, mitte ülesütlemise teatise kätte andmise seisuga. Eelkõige, TLS peab oma missioonilt tagama nõrgema poole kaitse, siis koondamiskaitse kätteandmise päeva seisuga ei ole nõrgem pool kaitstud. Töötajale peab olema tagatud suurem turvalisus ehk et peaks olema TLS-i sättes märgitud, et töölejäämise eelisõigus koondamise tõttu on töötajal töölepingu lõppemise seisuga.

Järelikult on küll hetkel tagatud kaitse alla kolmeaasta vanust last kasvataval isikul koondamise korral majanduslikel põhjustel. Töötajale on tagatud võimalus, et ta võib igal ajahetkel minna tagasi lapsehoolduspuhkusele, ei taga see siiski piisavat kaitset väikelapsevanemale selle vastu, kui laps on saanud kolmeaastaseks ning on võimalik töösuhe koheselt lõpetada, kuna töötajal ei ole enam koondamiskaitset. Nagu eelnevalt on töö autor viidanud, oleks väga mõistlik selliste juhtumite korral ATS-i ja TLS-i ühtlustamine, et koondamiskaitse oleks kõrgema eani kui kolm aastat. Autor teeb ettepaneku muuta TLS § 92 lg s järgmiselt: „Kui tööandja ütleb üles töölepingu töötajaga, kes on rase või kasvatab alla kaheksa aastast last, loetakse, et tööleping on üles öeldud käesoleva paragrahvi lõike 1 punktis 1 või 2 nimetatud põhjusel, kui tööandja ei tõenda, et ta ütles töölepingu üles käesolevas seaduses lubatud alusel.“

Kokkuvõttes on tegemist formaalse eelisega tööle jäämise eelisõiguse puhul. Kui antud asjaolu peaks ära langema ehk laps on saanud kolmeaastaseks, on tööandjal võimalus töötaja

---

<sup>101</sup> Raidve, H., Rask, M., Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Äripäev 2010, lk.78-79

koondamiseks uuesti olemas, või hullem võimalus, töösuhte lõpetamine töötajapoolse rikkumise tõttu. Rahvusvaheline õigus ning siseriiklik õigus on kaudselt kooskõlas ning autori arvates TLS-i antud punktid enamjaolt selgesti mõistetavad. Kuid võiks olla eelpool toodud punktides täpsustused, mis tagaks töötajale õiguskindluse.

### *3.1.3. Töötaja kaitse ebaseadusliku töölepingu ülesütlemise eest*

Nii TLS-is kui ka Euroopa õigusaktides on välja toodud sihtrühmad, kelle suhtes on kaitse eriti oluline. Selleks on rase töötaja ja siseriikliku õiguse kohaselt alla kolmeaastast last kasvatav isik. Neid töötajaid peetakse töötajate grupiks, kes vajavad täiendavat kaitset. TLS-is on välja toodud konkreetsed põhjused, millal võib töösuhte lõpetada ehk lubatud alused. Eraldi on välja toodud keelatud alused ehk millal töötaja töölepingut ei või ülesöelda.

Direktiiv 2010/18/EL klausel 5 punkt 2 sätestab vaid, et siseriikliku õigusega tuleb kaitsta töötajaid ebasoodsama kohtlemise või töölepingu üles ütlemise eest vanemapuhkuse taotlemise või selle kasutamise tõttu. Järelikult ei ole võimalik üheselt järeldada, kas keeld tööleping ülesöelda ehk tööleping lõpetada kehtib vaid asjaolu kohta, et tööandja ei tohi anda ülesütlemisavaldust lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal või kehtib keeld selle kohta, et tööleping ei või lõppeda lapsehoolduspuhkuse kasutamise ajal.

TLS-is on toodud juhtumid, millal ülesütlemise keeld ei kehti. Neid juhtumeid on põhimõtteliselt kolm.

Esimene juhtum tööandjast tulenev põhjus- majanduslikel põhjustel või tööandja lõpetab tegevuse.

Tööandja lõpetab tegevuse: kehtiva TLS-i järgi on töölepingu ülesütlemise erisuseks (TLS § 93 lg 1), kui tööandja lõpetab tegevuse ning ei jää alles ühtegi töökohta, millel töötaja saaks jätkata ning töötaja koondamise välistamine ei anna mingit täiendavat kaitset.<sup>102</sup> Selleks aluseks on tööandja tegevuse lõppemine (TLS § 89 lg 2 p 1), tööandja pankroti väljakuulutamise või pankrotimenetluse lõpetamisel, pankrotti välja kuulutamata, raugemise tõttu (TLS § 89 lg 2 p 2). Antud juhtudel ei kehti töölepingu üles ütlemise keelu piirang.

Majanduslik põhjus on seotud konkreetselt tööandjaga. Tööandjal on kas probleeme majanduslikult või on toimunud struktuurimuudatused, tehaste, üksuste sulgemised ning

---

<sup>102</sup> TLS eelnõu seletuskiri., lk. 73



töötajad ei saa antud juhul midagi teha, sest konkreetsetel juhtumitel tööd enam ei ole pakkuda.

Tööandja peab vaid põhjendama, et töötajale ei ole tööd enam pakkuda.

Teine juhtum on töötajast tulenev põhjus – töötaja käitumisest tulenev põhjus. Peamisteks põhjusteks on kui töötaja on oluliselt töökohustusi rikkunud. Need alused on sätestatud TLS § 88 lg 1 p-des 3-8. Kuna antud juhtudel on tegemist töötajapoolse olulise lepingu rikkumisega, tuleks kindlasti ka vaadelda VÕS-i asjakohaseid sätteid. Eelkõige erakorraline ülesõtlemine mõjuval põhjusel (VÕS § 196 lg 1) kui pooled peale kõikide asjaolude kaalumist on leidnud, et lepingu jätkamine ei ole mõistlik. Näiteks kui rase või alla kolmeaastast last kasvatav vanem on toime pannud raha või vara varguse või muu toimingu, mille tõttu on tööandja kaotanud tema vastu usalduse TLS § 88 lg 1 p 3 kohaselt ning tööandjal on õigus tema tööleping ülesöelda, vaatamata sellele, et töötaja suhtes on koondamiskaitse. Samuti kui lapsehoolduspuhkuse õigust omav töötaja tuleb tööle alkoholijoobes ning see on tuvastatud töökohal, on õigus tööandjal sama sätte lg 4 alusel tööleping erakorraliselt ülesöelda. TLS § 88 lg1 punktid 3-8 eeldab, et töötajale on enne ülesõtetmist eelnenud hoiatus. Hoiatus võib olla nii kirjalik kui suuline. Hoiatuse eesmärgiks ongi taunitavale käitumisele tähelepanu pööramine.<sup>103</sup> Eelneva näite põhjal on töö autor ühtlasi ka tööandjana seisukohal, et alkoholijoobes viibimine töökohal on selline rikkumine, mis ei saa eeldada hoiatust. Eelkõige on siin tegemist juhtumitega, kui töötaja on pannud toime teo (kas on põhjustanud usaldamatuse kolmanda isiku vastu; tekitanud süüliselt ja olulisel määral kahju tööandja varale või on lasknud tekkida ohuolukorra, mitte tõttu on tööandja saanud kahju; või on rikkunud ärisaladuse või konkurentsipiirangu kohustust), millega on põhjustanud tööandja vastu usalduse kaotuse enda vastu.

Eelnevast tuleneb, et on toodud TLS-is ära näidisloetelu, mis lubab tööandjal ise määrata, mis on oluline rikkumine. Autori arvates on selline loetelu väga positiivne ja tagab piisava paindlikkuse tööandjale.

Töö autor on seisukohal, et vaatamata sellele, et tööandja peab sellist töösuhte lõpetamist põhjendama, on selline regulatsioon tööandja jaoks piisavalt paindlik. Kuid töötajale, kes omab õigust lapsehoolduspuhkusele, siis temale peavad töösuhted tagama piisava turvalisuse. Seega tasuks alati kaaluda ning hinnata mõistlikult neid juhtumeid, kas antud rikkumine oli ühekordne või on pidevalt tööandja täheldanud probleeme töötaja juures. Selliste asjaolude

---

<sup>103</sup> TLS eelnõu seletuskiri, lk.67

korral ei kehti ülesütlemise erisused. Kui töötaja vastu on kaotatud usaldus, vaatamata sellele, tema suhtes kehtib töölepingu ülesütlemise keeld, tuleks kõiki tõendeid vaadata kogumis ning seejärel teha otsus. Kui töötaja põhjustab oma tegevusega tööandjale materiaalselt kahju, ei peaks tööandja sellist situatsiooni taluma.

Kolmandaks põhjuseks on katseaeg lähtuvalt TLS 86 lg 1. Kui katseajal toimub töölepingu ülesütlemine ebarahuldavate katseaja tulemuste tõttu, võib seda käsitleda kaudselt kui töölepingu ülesütlemist. Antud juhul ei ole töötaja koondamiskaitsega kaitstud. Seaduse eelnõu kohaselt<sup>104</sup> on katseaja eesmärgiks töötaja oskuste kindlakstegemine. Enne tugevat õiguslikult siduva suhte tekkimist on pooltel vaja nõ. katse teel jõuda selgusele, kas antud töötaja sobib või ei. Sellel perioodil ei ole pooled seotud kohustuslike ülesütlemisereeglitega. Kui katseaeg oleks seotud samuti piirangutega, ei täidaks katseaeg oma eesmärgi ning tööandjatel kaoks igasugune huvi võtta tööle uusi töötajaid. Ehk taaskord kerkib üles teema, et tööandjale on selline korraldus väga paindlik ja sobiv, kuid töötajal vähendab see turvalisust.

Euroopa Kohtu kohtuotsuses C-588/12 Lyreco Belgium NV vs S.Rogiers<sup>105</sup> on järeldatud, et kui töötajad kasutavad oma õigust lapsehoolduspuhkusele, kohustub liikmesriik tagama vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid töölepingu ülesütlemise eest lapsehoolduspuhkuse taotlemise või selle kasutamise tõttu. Tõendamise initsiatiiv, et töötaja tööleping on ebaseaduslikult ülesöeldud lapsehoolduspuhkuse taotlemise või kasutamise tõttu, peab tulema siiski töötajalt endalt. Tööandja peab vaidluse korral tõendama, et ta ei ole töötajat töölepingut ülesöelnud seetõttu, et töötaja on kasutanud õigust lapsehoolduspuhkusele või on lapsehoolduspuhkust taotlenud. Kuid kui töötajal on vähemgi kahtlus, tuleks koheselt pöörduda kas töövaidluskomisjoni või kohtusse.

Koondamiskaitse alla ei kuulu töötajad, kes töötavad võlaõiguslike lepingutega. Töö autori arvates võiks võlaõiguslike lepingute ülesütlemise keelu alla kuuluda ka rasedad naistöötajad ning alla kolmeaastast last kasvatavad vanemad, kes töötavad äriühingu juhtorganites. Juhtorgani liikmete kohta kohaldatakse VÕS § 619 käsunduslepingu sätteid. Ka TLS § 1 lg 5 sätestab, et töölepingu sätteid ei kohaldata juhtorgani liikme lepingutele. Teoreetiliselt peaks nendest kahest sättest piisama, et välistada igasugune olukord kaalumaks, kas juhtorgani

---

<sup>104</sup> TLS eelnõu seletuskiri, lk.65

<sup>105</sup> Euroopa Kohtu otsus, 27.02.2014, C-588/12, Lyreco Belgium NV vs Sophie Rogiers, p34, 35

naisliige võiks kuuluda direktiivi 92/85/EMÜ<sup>106</sup> kriteeriumi „töötaja“ alla. Ning kui töötaja on rase, kas teda võib juhatusest tagasi kutsuda raseduse tõttu.

Euroopa Kohtu kohtuotsuse C-232/09<sup>107</sup> on kohtujurist leidnud, kui naissoost juhatuse liige, kes täidab äriühingu juhatuse liikme kohustusi tasu eest, võiks käsitleda antud direktiivi tähenduses kui töötajat ning talle peaks laienema direktiivi 92/85/EMÜ art 10 ettenähtud kaitse töölepingu ülesütlemise eest. Euroopa kohus põhjendab seda asjaoludega, et kui ta on äriühingu lahutamatu osa ning ta allub oma ametiülesannete täitmisel äriühingu juhtorganitele - osanike koosolekule ja nõukogule, temal ei ole nende üle kontrolli ning nad võivad teda tagasi kutsuda ainuüksi usalduse kaotuse tõttu. Kui siseriiklik õigusnorm lubab töölt vabastamist raseduse tõttu, on see antud direktiiviga vastuolus.

Põhja tööinspeksiooni töövaidluskomisjoni otsuses 4-1/387<sup>108</sup> on avaldaja palunud tööinspeksioonil tuvastada töölepingu erakorralise ülesütlemise tühisus ja kohustama tööandjat lepingut edasi täitma. Tööandja lõpetas töötajaga töölepingu erakorraliselt, tulenevalt tööaja käitumisest, mis tõi tööandjale kahju. Avaldaja leidis, et töölepingu ülesütlemine on tühine, kuna avaldaja on rase. Tööandja oli töötajat eelnevalt hoiatanud, et tema töösse suhtumine ei ole nõuetele vastav. Tööandja lõpetas töötajaga töösuhte erakorraliselt. Töötaja teavitas, et ta on rase ja tulenevalt TLS § 93 on keelatud rasedaga töölepingut lõpetada. Tööinspeksioon tõi välja oma otsuses, et kuna tööandja sai teada rasedusest peale töösuhte lõpetamist, ei saanud olla töötaja rasedus ka põhjuseks töösuhte lõpetamisel. Tööandja oli piisavalt tõendanud töölepingu ülesütlemist seadusest tuleneval alusel töötajast tuleneval põhjusel, milleks oli töökohustuste rikkumine.

Autori arvates on kehtivas õiguses piisavalt toodud välja aluseid, millal võib nii raseda kui alla kolmeaasta vanust last kasvatava isiku töölepingu ülesöelda. Kui isik on toime pannud süüteo, siis peab olema tööandjal võimalus töösuhe lõpetada, kuna põhjused ei ole seotud isiku staatusest, vaid tema käitumisest või teguviisidest tingituna. Tööandjale lisab TLS-is toodud näidisloetelu piisavalt paindlikkust, kuna tööandja saab ise määrata, milline rikkumine on tema jaoks oluline.

---

<sup>106</sup> Euroopa Liidu Nõukogu Direktiiv 92/85/EÜ “Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta”. EÜT L 348, 28.11.1992

<sup>107</sup> Kohtujuristi ettepanek, 02.09.2010, Kohtuasi C-232/09 Danosa vs Lizings, Direktiiv 92/85/EMÜ-kohaldamisala-kapitaliühinu juhatuse liige-Töötaja-Alluvussuhte esinemise-Õigusnormid, mille kohaselt võib kapitaliühingu juhatuse liikme ilma piiranguteta vallandada, arvestamata tema rasedust-Meeste ja naiste võrdne kohtlemine.

<sup>108</sup> Tööinspeksioon, Põhja inspeksiooni töövaidluskomisjoni otsus 4-1/387, 26.03.2014

Kokkuvõtlikult tuleb märkida, et TLS-is on töötaja jaoks väga turvaliselt sätestatud alused, mil võib töölepingu ülesöelda ehk on toodud loetelu, millal esineb seaduslik alus. Seadusliku aluse olemasolu tagab töösuhtele piisava turvalisuse ning ka tööandjale piisava paindlikkuse.

### *3.2. Diskrimineerimine töökohal*

TLS § 3 sätestab, et tööandja peab tagama töötajate kaitse diskrimineerimise eest, järgima võrdse kohtlemise põhimõtet ning edendama võrdõiguslikkust vastavalt võrdse kohtlemise seadusele (edaspidi VõrdKS)<sup>109</sup> ja SoVS.

TLS-i eelnõu seletuskirja põhjal rõhutab eelnev säte just võrdse kohtlemise olulisust, juhtides sellele eraldi tähelepanu. Diskrimineerimise keelu sätete dubleerimise vältimiseks pole eelnõus vastavat valdkonda uuesti käsitletud. Eelnõus on leitud, et TLS-i raames ei oleks vajalik kehtestada eriregulatsioon, kuna VõrdKS ja SoVS on need sätted sees ja need tagavad töötaja kaitse võrdväärselt kehtiva õigusega.<sup>110</sup>

SoVS § 6 lg 2 p1 alusel on diskrimineerimine tööelus, kui töötajaid koheldakse halvemini raseduse, sünnitamise, lapsevanemaks olemise, perekondlike kohustuste täitmise tõttu.

Direktiivi 2010/18/EL klausel 5 p 4 sätestab, et töötajad saaksid kasutada oma õigust vanemapuhkusele, tuleb kaitsta töötajaid ebasoodsama kohtlemise või töölepingu ülesütlemise eest vanemapuhkuse taotlemise või selle kasutamise tõttu.

Siit järeldub, et antud sätete põhjal ei tohi töötajaid diskrimineerida seetõttu, et ta on kasutanud õigust viibida vanemapuhkusel. Selliste sätete eesmärgiks on eelkõige tagada töötajate kaitse tööle naastes ning tagada neile õigused, mis oleks neil olnud, kui ei oleks nad lapsevanemaks. Oluline on märkida, et tööle naastes ei tohi vanemapuhkuselt naasja töötasu langetada. Kui samal ametikohal on toimunud töötasu tõus, kuid vanemapuhkuselt naasjale see ei laiene, siis on tegemist koheselt ebavõrdse kohtlemisega lapsevanemaks olemise tõttu.

Autori arvates jääb eelkõige SoVS seaduse mõte TLS-i tähenduses pigem ebaselgeks või ei teeni oma eesmärki. Kuna SoVS mõte on eelkõige tagada töötaja õigused võrdsele

---

<sup>109</sup> Võrdse kohtlemise seadus, RT I2008,56,315; RT I, 06.07.2012,22.

<sup>110</sup> TLS eelnõu seletuskiri, lk. 10

kohtlemisele. Asjaolu, et töötaja on rase või kasutab õigust vanemapuhkusele, ei taga ei TLS-i ega SoVS alusel tagatise tööl olles või tööle naastes.

Rootsi vanemapuhkuse seaduse § 16 on välja toodud konkreetselt loetelu, millistel juhtudel ei tohi töötajat ebavõrdselt kohelda.<sup>111</sup> Sarnast loetelu Eesti õiguses on võimalik leida SoVS § 6 lg 1 ja lg 2 p 1.

Euroopa Kohus kohtuasjas C-537-07 Sánchez-Camacho vs Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), Alcampo SA<sup>112</sup> on välja toodud, et direktiivi 96/34/EP klausli 2 punkt 6<sup>113</sup> sätestatud õigused, mis on töötaja vanemapuhkuse alguseks saanud või on saamas, säilivad muutumatuna vanemapuhkuse lõpuni. Eesmärk on vältida mis tahes riivet nende töötajate õiguste osas, kes on otsustanud jääda lapsehoolduspuhkusele. Antud kohtupraktika kohaselt peavad ametiasutused kui tööandjad tunnustama juba saadud õigusi ning õigusi, mida töötaja on selle puhkuse alguses saamas ning tagama, et puhkuse möödudes kulgeb töötaja õiguste omandamine edasi nii, nagu poleks puhkust vahepeal olnud. St. kui sarnasel ametikohal on toimunud töötasu tõus, siis tuleb töötasu tõsta ka lapsehoolduspuhkuselt naasval töötajal. Kui töötajal oli enne lapsehoolduspuhkust kasutada ametiauto, peaks ta saama naastes ametiauto tagasi.

Kodanike üks põhiõigustest on ka õigus tööle (PS § 29). Antud õiguse kohaselt ei kohustata kedagi tööle, vaid riik peab looma võimalused, et isikutel on võimalik vabalt valida endale amet ning teenida elatist. Sealjuures kasutada ära teistega võrdselt riigi tööhõivepoliitika hüvesid.<sup>114</sup>

Töövaidluskomisjon on 2013. aastal lahendanud 17 ebavõrdse kohtlemisega seotud asja. Kõige rohkem esitati avaldusi seoses soolise diskrimineerimisega lapsevanemaks olemise tõttu (6 avaldust).<sup>115</sup>

---

<sup>111</sup> Parental Leave Act (1995:584). Arvutivõrgus kättesaadav: [www.government.se](http://www.government.se)

<sup>112</sup> Euroopa Kohut ostus, 16.07.2009, C-537/07, Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho vs Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), Alcampo SA, p.36

<sup>113</sup> Autori märkus: Uue kehtiva direktiiv 2010/18/EL klausel 5 punkt 2.

<sup>114</sup> TLS eelnõu seletuskiri., lk.62-63

<sup>115</sup> Viik, K., Diskrimineerimise keeld. Inimõiguste keskus koduleht. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.humanright.ee](http://www.humanright.ee)

Kaasus, kus töötaja pärast 4,5 aasta pikkust lapsehoolduspuhkust tööle naasis ning samal päeval koondati. Töövaidluskomisjonis tõendati, et avaldaja koondamine oli otseselt seotud lapsehoolduspuhkusel viibimisega. Diskrimineerimine seisnes selles, et äraandja ei arvestanud ümberkorraldusi tehes eemal viibiva töötajaga. Töövaidluskomisjon kinnitas seadusest tulenevat nõuet, et tööandja peab puhkuselt naasvale isikule pakkuma sama või samaväärset töökohta, millel inimene enne puhkust töötas. Tööandjalt mõisteti töötaja kasuks välja 1000-eurone hüvitist vastavalt SoVS § 13 lõikele 2.<sup>116</sup>

TLS koostoimes SoVS on sätestatud neutraalselt, et kedagi ei või diskrimineerida tema soo tõttu. Kedagi ei või ebavõrdselt kohelda töölevõtmisel, edutamisel, kui ta kasutab õigust olla lapsevanemaks. Kuid kui analüüsida erinevaid Euroopa Kohtu lahendeid, siis kaudse diskrimineerimisega on ka tegemist sellisel juhul, kui siseriiklik õigusnorm on sõnastatud neutraalselt, kuid seab reaalselt ebasoodsasse olukorda palju suuremal hulgal naisi kui mehi.<sup>117</sup> Samas kohtulahendis on välja toodud, et töötajad, kes kasutavad siseriikliku õiguse alusel õigust lapsehoolduspuhkusele ning töötavad osalise tööajaga, on erilises olukorras, mida ei saa samastada täistöötajaga töötava mehe või naise olukorraga.<sup>118</sup>

Oluline on märkida, et Euroopa Kohus kohtuasjas C-268/06 Impact vs Iirimaa ministeeriumid on märkinud, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt, niikaua kui direktiivis sätted on sisu silmas pidades tingimusteta ja piisavalt täpsed, võivad isikud neile toetuda vaidluses riigi kui tööandja vastu.<sup>119</sup>

Antud kohtuotsuseid ja Eesti õigust analüüsid on töö autor arvamisel, et TLS-i koostoimes SoVS -iga ei taga töötajale ühest kindlust, et töötajal on tööle naastes tagatud sama töökoht või võrdväärne ning paranenud töötingimused. Autor on seisukohal, et TLS-i peaks täiendama sarnaselt Rootsi vanemapuhkuse sätetele, et tagada töötajatele piisav õiguskindlus. Autor on seisukohal, et töötajatele ei ole ka piisavaid teadmisi, et aru saamaks, et mingis situatsioonis on tegemist diskrimineerimisega. Eelnevalt analüüsid jõudis töö autor järeldusele, et kuna puudub ühene ja arusaadav säte TLS-is, mida töötajad loevad, siis ei ole töötajatel ka piisavalt jõudu ja teadmisi, et diskrimineerimisele vastu seista ja see lõpetada.

---

<sup>116</sup> Viik, K., Diskrimineerimise keeld. Inimõiguste keskus koduleht. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.humanright.ee](http://www.humanright.ee)

<sup>117</sup> Euroopa Kohtu otsus C-333/97, 21.10.1999, Lewen and Denda p.34

<sup>118</sup> *Ibid*, p.37

<sup>119</sup> C-268/06 p.57

## 4. Töölt puudumine vääramatü jõu tõttu

### 4.1. Üldpõhimõte

Lähtudes asjaolust, et perekondlikke kohustusi täidavad üldiselt naised ning haige lapsega on ka kodus pigem naised, vajab antud töötajate grupp samuti täiendavat kaitset. Antud magistriöös on leidnud palju käsitlest, et naised vajavad suuremat kaitset, et saavutada tasakaal töö- ja pereelu vahel. Seaduse kohaselt on perekondlikke kohustusi täitvate isikute kaitsemeetmed nii meestele kui naistele siiski võrdselt tagatud. Lähtudes siseriiklikust õigusest ning EL normist, ei tohi perekondlike kohustuste täitmine olla aluseks töölepingu ülesütlemisele.

Eestis ei loeta lapse hooldamisest tingitud töökatkestust vanemapuhkuse süsteemi osaks - vastavat puhkust õigusaktid ei sätesta.<sup>120</sup> Kui lähtuda direktiivist, siis tuleks vääramatü jõu tõttu puudumist käsitleda siiski vanemapuhkuse süsteemi ühe osana. Perekondlike kohustuste täitmine on siis eelkõige haige(te) laste ja vanemate eest hoolitsemine ning seetõttu töökohustustest eemal viibimine.

Direktiivi 2010/18/EL klausel 7 punkt 1 sätestab, et liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid, et töötajatele on õigus puududa töölt vääramatü jõu tõttu pakilistel perekondlikel põhjustel seoses haiguse või õnnetusjuhtumiga, mis teeb töötaja vahetu kohaloleku hädavajalikuks. Punkt 2 alusel tuleb täpsustada puhkuse saamise tingimusi ja üksikasjalikke eeskirju ning seada ajalised piirid selle õiguse kasutamisele aasta jooksul ja/või üksikjuhtumi kohta.

Nii TLS-i kui ATS-i põhjal on töötajal õigus keelduda töö tegemisest, kui töötaja on ajutiselt töövõimetu RaKS tähenduses. Oluline on märkida, et kui lapsehoolduspuhkuse õigust ei olnud muu võlaõigusliku lepinguga töötaval isikul, siis haige lapse hooldamisel saab muu võlaõiguslike lepingutega töötav isik hooldushüvitist taotleda. Hooldushüvitis on kehtivas õiguskorras seostatud sotsiaalmaksu tasumisega. Järelikult kui isiku eest on tasutud sotsiaalmaksuga maksustatud tasu, on isikul automaatselt õigus RaKS-i põhjal ka hooldushüvitisele. Seega vanemal, kes töötab töölepingu alusel, avalikus teenistuses või muu võlaõigusliku lepingu alusel, on õigus keelduda töö tegemisest. Antud juhul on võimalik valida nii emal kui isal, kes jääb haiget koju põetama. Ei ole keelatud juhtumid, kus vanemad võivad poole haiguse peal vahetada hooldajat. Ehk kui on pikem haigus, võib pool ajast

---

<sup>120</sup> Praxise uuring, lk. 68

kodus olla ema ning pool aega kodus olla isa. Ajutise töövõimetuse juhtumiks on RaKS § 51 lg 4 kohaselt olukord, kui töötaja põetab alla 12- aastast last, põetab kodus haiget perekonnaliiget või hooldab alla 3-aastast last või alla 16-aastast puudega last või kui hooldav isik ise on haige või hooldavale isikule osutatakse sünnitusabi. Selliste juhtumite korral kirjutab raviarst või perearst töölt vabastamise kohta välja hoolduslehe, mis tõendab töökäetuste põhjendatust.

Antud hooldusleht esitatakse tööandjale, kes esitab selle edasi Haigekassasse, mille alusel määratakse töötajale hooldushüvitis.

Haige lapse hooldamiseks on Soomes ette nähtud kuni 4 päeva ühe lapse ühe haiguse kohta, kuni kümneaastase lapse vanemal. Vanemal ei ole ette nähtud piiranguid, kui tihti ta sellist puudumist saab kasutada. Tasu suurus ja maksmise periood on valdavalt määratletud kollektiivlepingute, kuid üldjuhul on see tasustatud täies ulatuses.<sup>121</sup>

Haige lapse hooldamiseks on Rootsis ette nähtud 120 päeva aastas perekonnale iga kuni 12aastase lapse kohta. Lisaks lastevanematele, kes kasvatavad last vanuses 12-15 aastat, arstitõendi alusel lapse hooldamiseks ette nähtud 120 päeva osaliselt tasustatud (80%) sissetulekuga. Võimalus on kasutada sellest 120 päevast 60 päeva kodus nooremate laste hooldamiseks, kui hooldaja ise on haige.<sup>122</sup>

Leedu siseriikliku õiguse kohaselt on kindlustatud isikul võimalik hooldada haiget pereliiget kuni 7 päeva. See on tasustatud alates esimesest päevast. 14-kalendripäevane tasustatud hooldamine on tagatud alla 14-aastase haige lapse vanemale. Tasu maksmist alustatakse esimesest päevast alates.<sup>123</sup>

Eelnevate riikide võrdlusest võib järeldada, et Põhjamaad on haige perekonnaliikme (lapse) eest hooldamise toonud vanemapuhkuste süsteemi alla, kuid nii Eesti kui Leedu ehk endised Nõukogude Liidu liiduvabariigid on reguleerinud haige perekonnaliikme hooldamist läbi sotsiaalkindlustuse.

---

<sup>121</sup> Kamerman, S.B., Moss, P lk.87

<sup>122</sup> *Ibid*, lk.227

<sup>123</sup> Republic of Lithuania, Law on Sickness and maternity social insurance. 21. Dec 2000 No IX-110



Töötajale seaduse alusel võimaldatav töövabastus hooldamise või põetamise kohustuse tõttu on seotud mitteprognoositava riskiga, kuna lähedase terviseprobleemide ilmnemine ja seonduv hooldus-põetamiskoormus ei ole enamasti pikalt ette ennustatavad ega planeeritavad. Mitteprognoositava riski tõttu on lapsevanemale antud õigus keelduda töö tegemisest, töötaja ei pea tööandjaga kokku leppima töökohustuste ajutisest mittetäitmisest.<sup>124</sup>

Siit järeldub, et kui töötajal on tungiv vajadus jääda töölt eemale, et hoolitseda haige pereliikme (lapse) eest, peavad tööandjad seda võimaldama. Autor on seisukohal, et eriti oluline on, et nii töötajatele kui tööandjatele oleks turvalisus ja paindlikkus tagatud. Seetõttu peaks Eesti kaaluma haige pereliikme (lapse) hoolitsemisest tingitud tööst vabastuse toomist TLS-i ja koondama selle vanemapuhkuse süsteemi üheks osaks. Eelkõige peaks olema võimalik töötajal kasutada sarnaselt Põhjamaadega teatud kindel arv päevi aastas lapse kohta.

#### *4.2. Töölepingu ülesütleamise piirangud töölt puudumise tõttu*

TLS-i alusel on töölepingu ülesütleamise piirang töötajal, kes täidab olulisi perekondlikke kohustusi TLS § 92 lg 1 p 2 kohaselt. Antud juhul võiks eeldada, et kui töötaja ei kasuta lapsehoolduspuhkuse õigust, kuid peab viibima pidevalt ja pikalt hoolduslehel ehk peab hoolitsema oma lapse eest, siis sellisele töötajale kehtib samuti töölepingu ülesütleamise piirang. Töötaja puudumist perekonnaliikme haigestumise korral reguleerib siseriiklikus õiguses RaKS. TLS annab õiguse keelduda töökohustusi täitmast põhjusega, et lapsevanem peab hoolitsema haige perekonnaliikme eest. RaKS-i põhjal on ettenähtud lühiajaline tasustatud puudumine.

TLS § 92 lg 2 järgi ei või tööandja töölepingut ülesöelda põhjusel, et töötaja täidab olulisi perekondlikke kohustusi. Seega teoreetiliselt võib töötaja kasutada õigust keelduda töö tegemisest töövõimetuse tõttu lõpmatult.<sup>125</sup> Kuid kui arvestada asjaolu, et Haigekassa ei maksa ühe haiguskorra puhul lõpmatult, oleks vaja antud valdkonda siiski reguleerida.

Autori arvates on probleemiks eelkõige asjaolu, et Haigekassa on piiranud maksimaalselt hüvitise maksmise järjestikuse perioodi. Haigekassa maksab hüvitist kuni 14 järjestikuse päeva eest, kui vanem on alla 12- aastase lapsega hoolduslehel, kuni 10 järjestikuse päeva eest, kui vanem jääb koju alla 3-aastase lapse haiguse tõttu või alla 16-aastase puudega lapse

---

<sup>124</sup> Praxis uuring, lk.70

<sup>125</sup> Ibid, lk.72

haiguse tõttu, samuti kui lapse hooldaja ise on haige või talle osutatakse sünnitusabi. Kuni 7 järjestikuse päeva eest makstakse hüvitist, kui hooldatakse haiget perekonnaliiget. Kuna käesolevas magistritöös hüvitiste osa üldiselt ei käsitleta, on problemaatiline koht just see, kui lapsevanem on viibinud lapsehoolduspuhkusel, siis hooldushüvitist makstakse talle välja alampalgalt<sup>126</sup>. See tähendab, et tekitatakse kunstlikult olukord, kus äsja vanemapuhkuselt naasnud töötajad pigem ei soovi jääda hoolduslehele, kuna sissetulek langeb oluliselt. Siinkohal teeb töö autor ettepaneku, et seadusandja peaks antud asjaolule tähelepanu pöörama ja kui see ei too kaasa märkimisväärset halduskoormuse kasvu, tuleks vanematele, kes äsja on pöördunud tagasi tööellu, maksta siiski nende hetke töötasust lähtuvat hüvitist. Selle tulemusena hoiaksime ära üldise elanikkonna nõrgenemise ning elanikkond peaks seeläbi püsima tervem, kuna haigused ravitaks kindlasti välja ja lapsevanematel oleks võimalus võtta hoolduslehti julgemalt ja nende sissetulek seejuures ei väheneks.

Töö autor on seisukohal, et kui haigus kulgeb siiski pikemalt kui 14 järjestikku päeva, on töötajad sunnitud leidma muid meetmeid, kas säilitada oma töökoht või otsima alternatiivseid viise hoolduskoormusega toimetulekuks.

Töölt puudumine perekondlikel põhjustel ei saa eeldada etteteatamist. TLS § 15 lg 2 p 10 alusel on töötajal kohustus tööandjat esimesel võimalusel teavitada oma ajutisest töövõimetusest ja võimaluse korral selle eelduslikust kestusest. Seega ei ole töötajal otsest kohustust tööandjat teavitada.

Rahvusvahelistes normides on töötaja puudumine töölt haige perekonnaliikme hoolitsemise tõttu tõstetud vanemapuhkuste alla. Eesti õiguses ei ole puudutatud tingimusi, kuidas saaks vormistada sellise puudumise kohta puhkust ning millised oleksid ajalised piirangud aasta jooksul ja/või üksikjuhtumi kohta. Eeldatavasti on Eesti seaduses antud juhul mõeldud, kui töötaja peab puuduma töölt haiguse või õnnetusjuhtumi tõttu, on tal võimalik vastavalt RaKS-ile võtta töövõimetusleht (kas siis haigusleht või hooldusleht vastavalt RaKS § 52 lg 3). Kuid TLS ei anna võimalusi, kuidas saaks sellises olukorras kasutada puhkust ning millises ulatuses oleks see võimalik.

Kokkuvõtteks, töölepingu ülesütleamise piirang on TLS-i ja rahvusvaheliste normidega kooskõlas.

---

<sup>126</sup> See tuleneb RaKS § 55 arvutamise korrast.

## KOKKUVÕTE

Käesolevas magistritöös on uuritud lapsehoolduspuhkuse sätteid Eesti õiguses ning selle vastavust EL direktiiv 2010/18/EL-ile. Teema on aktuaalne, sest naiste ja meest võrdsus tööturul ei ole tagatud ning eelkõige tuleneb see tugevast soorolli mudelist, kus emad kasvatavad kodus lapsi ja isad käivad tööl. Seetõttu on naistöötajad tööturul vähem kindlustatud.

Magistritöö eesmärgiks oli uurida, kas TLS-i regulatsioon vanemapuhkuste osas on EL õigusaktidega kooskõlas ning kas töölepingu regulatsioon võimaldab tagada töötajale direktiivist tulenevad eesmärgid ja õigused.

Töö hüpoteesiks oli püstitatud, kas kehtiv TLS-is olev lapsehoolduspuhkuse regulatsioon on EL-i regulatsiooniga kooskõlas, tagades töötajatele turvalise ning tööandjale paindliku töösuhte. Alahüpoteesideks on, kas töötajale on tagatud tööellu tagasi pöördumisel töökoht ning paindlik tööaeg ning kas tema õigused on kaitstud, kas puhkuse eesmärk on kehtivas õiguses kooskõlas direktiiviga ning kas tööandjatele on tagatud paindliku töökorralduse võimaldamine.

Vanemapuhkuse keskseks ja kandvaks ideeks on töö- ja pereelu ühildamise võimalused ning meeste ja naiste võrdsed võimalused tööturul. Antud magistritöös on igas peatükis analüüsitud, kas Eesti õigus võimaldab kanda edasi seda ideed.

Analüüsides esmalt TLS sätteid ja direktiivi 2010/18/EL-i, tekkisid põhiprobleemid mõistete ühtivuses. TLS räägib lapsehoolduspuhkusest, direktiiv vanemapuhkusest. Oluline on mainida, et vana raamkokkulepe, mis käsitles vanemapuhkust EL-i tasandil, kasutas samuti lapsehoolduspuhkust. Kuid uue raamkokkuleppe sõlmimisega, otsustati kasutada täpsemat mõistet vanemapuhkus. Eesti erinevates õigusaktidest on võimalik leida erinevaid sätteid, mis reguleerivad vanemapuhkust ja selle tasu. Vanemapuhkuse mõistet ei ole võimalik Eesti õigusest leida, vaid see tuleb tuletada läbi erinevate seaduste ja nende seaduste eelnõude seletuskirjade. Töö autor tegi töös ettepaneku, et oleks vaja mõisted ühtlustada, mis aitaks seaduse lugejal paremini mõista.

Puhkused on jaotatud Eesti õiguses väga mitmeks osaks. Töös leidis käsitlemist täpsemalt isapuhkus, lapsendaja puhkus, lapsehoolduspuhkus, lapsepuhkus ja tasustamata lapsepuhkus. Põhimõtteliselt katavad need 5 erinevat puhkuseliiki kogu Eesti vanemapuhkuse süsteemi. Puhkuse aluseid reguleerib TLS, kuid tasusid ja töölt puudumist vääramatute jõe tõttu reguleerivad teised aktid. Seetõttu on vanemapuhkuse süsteem küllaltki keeruline ning võimaluse korral vajaks kodifitseerimist ühte õigusakti.

Analüüsides vanemapuhkuse eesmärki, peab lähtuma direktiivist 2010/18/EL, et töö- ja pereelu tuleb töötavate vanemate jaoks lihtsamaks teha ning muuta lihtsamaks töö- ja perekohustuste ühitamine. Analüüsi tulemusena, ei olnud võimalik leida Eesti tööõiguse erinevatest sätetest, mis on Eesti vanemapuhkuse eesmärk. Direktiivis on sätestatud miinimumnõuded, kuid iga liikmesriik võib sätted kehtestada ka soodsamatel tingimustel.

Erinevaid uuringuid, analüüse ja eelnõusid analüüsides võib öelda, et riigipoolne aktiivsus on siiski suunatud sellele, et naistele ja meestele oleksid tagatud tööturul võrdsed võimalused ning lastevanematel oleks võimalik oma töö- ja pereelu ühildada. Autor jäi siiski seisukohale, et seadus seda ideed kahjuks ei toeta. Ning seaduse rakendajad ehk tööandjad ei peagi järgima ideed, mida pole seadusesse kirjutatud.

Vanemapuhkuse õigustatud saajaks on direktiivi kohaselt mees- ja naistöötaja, kellele on tagatud individuaalõigus lapse sünni või lapsendamise korral. Eesti õiguses on õigustatud isikuks ema, isa, lapse eeskostja, isik, kellel on sõlmitud perekonnas hooldamise leping ja lapse tegelik hooldaja. Töötajad ja teenistujad, kes töötavad kas TLS-i või ATS-i alusel, on õigustatud kasutama lapsehoolduspuhkust. Töötajad, kes töötavad võlaõiguslike töösuhete alusel, neile ei ole ettenähtud vanemapuhkust. Kuigi rasedus- ja sünnituspuhkust on neil õigus saada ning ka vanemahüvitist on neil õigus saada. Seega on autor arvamisel, et peaks kaaluma ka muude võlaõiguslike lepingutega töösuhetes olevate töötajate laiendamist antud lapsehoolduspuhkuse saajate ringi. Vanemapuhkust antakse töötajale olenevalt sellest, kas ta on töösuhetes tähtajatu või tähtajalise lepinguga.

Autor on analüüsinud nii lapsendajate olukorda kui ka mitmike vanemate olukorda. Mõlemad vanemate grupid on Eesti õiguses jäänud reguleerimata. Järeldus oli, et lapsendajaid võiks kohelda sarnaselt lapse tegeliku hooldajaga, sest lapsendamise protsess on väga pikk. Kui laps elab reaalset juba lapsendaja juures, kuid eeskoste on alles kohalikul linna- või vallavalitsusel, ei ole võimalik lapsendajal kasutada lapsehoolduspuhkust, kuigi tal peaks

olema see võimalus. Mitmike vanemate puhul peaks regulatsioon võimaldama emal ja isal mingil ajaperioodil koos puhata. Eelkõige võiks see toimuda laste esimesel eluaastal ning korraga ei tohiks periood ületada 100 päeva ja üks osa ei tohiks olla lühem kui 14 päeva. Antud muudatusega oleks mitmikute vanemal lihtsam jagada hoolduskoormust, sest sel perioodil vajavad vanemad ekstra abi ja hoolt. Selline muudatus ei muudaks riigi halduskoormust kurnavalt suureks, vaid võimaldaks muuta tööõiguse tunduvalt paindlikumaks ja sõbralikumaks. Samuti ei tooks selline muudatus kaasa tööandjatele ebamõistlikke kulusi uue töötaja leidmisel, sest periood, kui teine vanem samaaegselt viibib puhkusel, on siiski lühike.

Probleemseks valdkonnaks õigustatud isikute juures on meestöötajad ehk Eesti õiguse mõttes isad. Direktiivi 2010/18/EL kohaselt on vaja edendada meeste- ja naiste võrdseid võimalusi ja võrdset kohtlemist, ei tohi vähemalt üks kuu neljast olla ülekantav. Kehtivast õigusest on võimalik leida, et isade individuaalõigusega puhkuse osa on kümme tööpäeva, kuid periood, millal isa seda kasutada võib, on piiratud. Isa võib isapuhkusel olla vahemikus kaks kuud enne arsti määratud sünnitustähtaega või kaks kuud peale lapse sünni. Antud puhkus on ka tasustatud. Nii Praxise uuring kui Sotsiaalministeerium on välja toodud, et Eestis kehtib isadele kombineeritud isapuhkuse süsteem, mis hõlmab isapuhkust ja tasustamata lapsepuhkust, mis vastab direktiivi mitte ülekantavale osale. Töö autor ei ole antud seisukohaga nõus. Põhjusel, et isa individuaalõigus on kümme tööpäeva, kuid tasustamata lapsepuhkust on võimalik kasutada nii emal kui isal. Lisaks on tasustamata lapsepuhkusel ette nähtud, et seda võib kasutada igal kalendriaastal, kuni lapse 14-aastaseks saamiseni. Kuid direktiiv sätestab vanusepiiriks kuni lapse kaheksaastaseks saamiseni. Tulenevalt eeltoodust peab Eesti tegema mõningad muudatused seadusandluses, et isad oleks rohkem hõivatud laste eest hoolitsemisega ning emadel oleks võimalik lihtsamini tööellu tagasi pöörduda. Autor tegi töös ettepaneku, et TLS-i on vaja korrigeerida selle sätte osas, mis kehtestaks ülekantavat puhkuse osa ning sisse tuleb viia parandus, et isal on õigus puhata 30 kalendripäeva ning kui isa seda ära ei puhka, siis ema puhkus lüheneb selle perioodi võrra.

Vanemapuhkuse kestvuse regulatsiooni analüüsil selgus, et ajalises kehtivuses direktiiviga vastuolusid ei ole, kui vaid asjaolu, et Eesti seaduse kohaselt, ei pea töötaja teavitama eeldatavat puhkuse lõppu, mida nõuab direktiiv. Et tagada tööandjatele paindlik töösuhte vorm, tuleks antud säte korrigeerida TLS-is, et töötajad peavad teavitama perioodi alguse ja

lõpu. Selle muudatuse tulemusena oleks tööandjatel lihtsam organiseerida tööd ning ka asendustöötajatel oleks tagatud suurem õiguskindlus. Asendustöötaja teab tänase regulatsiooni kohaselt vaid seda, et tema töösuhe lõpeb päeval, kui töötaja naaseb tööle, kuid millal see päev on, seda ei tea. Seega, et tagada ka turvalised töösuhted töötajale, tuleks regulatsiooni lapsehoolduspuhkuse lõppkuupäev samuti sisse viia.

Lapsehoolduspuhkust võivad ema ja isa vaheldumisi kasutada, ei ole oluline, mitu päeva või kuud üks lapsevanematest kasutab. Peamine piirang tuleneb peale lapse sündi esimesel kahel kuul, kui lapse ema kasutab õigust rasedus- ja sünnituspuhkusele. Erinevate autorite arvamuse kohaselt võib lapsehoolduspuhkust kasutada ka selliselt, et pool tööpäeva töötab isa ja pool ema. Töö autor leiab, et antud käsitlemine on siiski väga meelevaldne ning ei taga tööandjale paindlikku töösuhet. Lapsehoolduspuhkust võib kasutada osadena ja katkestada võib piiramatult. Autor jõudis järeldusele, et direktiiv on TLS-iga kooskõlas selles osas, mis käsitleb õigust lapsehoolduspuhkusele ja selle perioodile, kuid autor ei nõustu, et Eesti õigusesse on üle võetud mitteülekantav osa nagu eelnevalt analüüsitud.

Lapsehoolduspuhkusest peab nii direktiivi kui Eesti õiguse kohaselt ette teatama. Direktiiv ei sätesta miinimumnormi. Eesti õiguses on selleks 14 kalendripäeva. Võrdõigusvolinik on rõhutanud, et töötaja peaks oma soovist tööle naasta teatama ette võimalikult varakult ning kindlasti kirjalikult. Töö autor on jõudnud samuti järeldustele, et 14 kalendripäeva on siiski tööandjate seisukohalt ebamõistlikult lühike aeg. Samuti on ebaturvaliselt lühike aeg see asendustöötajale. Autor on seisukohal, et 14 kalendripäevaga ei ole võimalik asendustöötajal uut töökohta leida ning seetõttu paneme sellised töötajad põhjendamatult raskesse olukorda. Kui korralise töölepingu ülesütlemiseks peab pool etteteatama 30 kalendripäeva, siis võiks selle sätte kooskõlla viia üldiste töösuhete ülesütlemise põhimõtetega. Tagades eelkõige paindliku ja turvalise töösuhte.

Analüüsides tööalaseid õigusi tööle tagasi naastes on autor leidnud, et probleemvaldkonnaks on eelkõige paindlik tööaeg, sh. osalise töötaja nõudeõigus, töökoha olemasolu ning õigustatud ootused töötingimustele. Autor jõudis järeldusele, et Eesti tööõiguses puudub töötajatel tööle tagasi tülles osalise töötaja nõudeõigus. Kusjuures ajalooliselt on selline nõudeõigus eksisteerinud. Töö autor tegi ettepaneku, et selline säte tuleb TLS-i sisse viia, et tagada töötavate vanemate parem töö- ja pereelu ühildamine. Teiseks oluliseks aspektiks on, et töötajatel oleks, kuhu naasta. Oluline on, et sama või samaväärne töökoht peab säilima. TLS-ist sellist sätet ei leia, kuid tuletamise teel on võimalik seda kohaldada. Seega peaks

olema muudatus sisse viidud ka TLS-i, et säte oleks üheselt arusaadav, mis õigused on töötajale tagatud. Õigustatud ootused töötingimustele- kui üldiselt töötajad ja ka tööandjad teavad, et töötajale tuleb tagada töökoht, kuid et ka töötajale tuleb tagada sama töötasu pluss muud enne lapsehoolduspuhkust olnud tingimused ja lisaks veel tingimused, mis on saabunud tööle naastes, siis seda üldjuhul ei teata. Seetõttu oleks vaja täiendada ka selles osas TLS-i. Lähtuvalt eeltoodust, siis on see vajalik töötajate õiguskindluse tagamiseks ning ka direktiivi sätetega kooskõlla viimiseks.

Tööle jäämise eelisõiguse juures jõudis töö autor seisukohale, et üldiselt on TLS kooskõlas direktiiviga ja töötajatel on tagatud tööle jäämise eelisõigus. Autor leidis, et koondamisprotsessi korraldamine on reguleeritud küllaltki ebaselgelt. Sätte mõtte võib välja lugeda seletuskirjast, mitte seadusest. Märkus, mille autor on ka välja toonud juba eelnevates punktides, laieneb ka siia. ATS-i ja TLS-i erinevus sarnaste sätete osas. Kui ATS-i põhjal on töötajal tööle jäämise eelisõigus kuni lapse kaheksaastaseks saamiseni, siis TLS-i korral vaid kuni kolmeaastaseks saamiseni. Autor leiab, et kuna õigusaktid on siiski suunatud sarnastele isikutele, peaks need tagama võrdse kohtlemise ning vajaksid seetõttu ühtlustamist.

Analüüsides töötaja kaitset ebaseadusliku töölepingu ülesütlemise eest, leidis töö autor, et antud sätted on üldiselt hästi reguleeritud ja ei vajaks täiendavaid muudatusi. Töö autor tooks vaid välja asjaolud, kui tööandja soovib lõpetada katseajal väikelapse vanemaga töösuhte, siis on see võimalik, sest seadus ei keela seda teha, vaatamata sellele, et võiks kohaldada tingimusi, et väikelapse vanemal võiks olla koondamiskaitse. Töö autor on seisukohal, et antud säte on tööandjatele väga mugav ja paindlik, kuid töötajatele vähendab see turvalisust. Koondamiskaitse alla ei kuulu töötajad, kes töötavad võlaõiguslike lepingutega. Autori arvates peaks siiski kaaluma, et rasedad ja alla kolmeaastast last kasvatavad vanemad, kes töötavad äriühingu juhtorganites, peaksid siiski omama koondamiskaitset.

Töötajaid, kes kasutavad või on kasutamas õigust lapsehoolduspuhkusele, tuleb kaitsta tööandja diskrimineerimise eest. TLS ei taga ekstra vanemapuhkuse õigustatud isikutele diskrimineerimisvastast kaitset. Seda sätestavad eriseadused. Magistritöö autor on jõudnud järeldusele, et TLS koostoimes teiste õigusaktidega ei taga töötajatele ühest kindlust, et naastes neid ei diskrimineeritaks. Kuid mööndades fakti, et ei töötajad ega tööandjad ei mõista veel üheselt, millal esineb diskrimineerimisjuhtum, siis ilmselt ei ole see täna väga suur probleem ja seetõttu ei peaks TLS-i mingeid täiendusi sisse viima.

Töölt puudumist vääramatul jõe tõttu analüüsidest leidist autor, et Eesti õiguses on seda osa reguleerivad sätted viidud muude õigusaktide alla. TLS ei reguleeri seda. Autor on seisukohal, et töölt puudumine vääramatul jõe tõttu tuleks tuua TLS-i vanemapuhkuse regulatsiooni alla ning peaks üle vaatama kehtiva seadusandluse. Kindlasti tuleks võrrelda mujal maailmas kasutatavate süsteemidega ning kaaluda mõningate muudatuste tegemist ka TLS-i. Eelkõige peaks kaaluma, kas viia sisse eri puhkuse liik- puudumine vääramatul jõe tõttu, mis käsitleb siis endast haige perekonnaliikme või lapse eest hoolitsemist. Kui eelnevalt on välja toodud, et mõningad sätted ei kehti võlaõiguslikes töösuhetes olevate isikutega, siis haigushüvitis ja puudumine töölt vääramatul jõe tõttu on võimalik ka nendel isikutel.

Analüüsidest töölepingu ülesütleamise piirangut töölt puudumise tõttu, jõudis autor järeldusele, et selle sätte osas on TLS väga korrektset reguleeritud ja ei vaja täiendavaid muudatusettepanekuid. Töötajale on tagatud töölepingu ülesütleamise piirang, kuid ta täidab olulisi perekondlike kohustusi. Ehk kui töötaja peab viibima pidevalt hoolduslehel, vaatamata sellele, et tal oleks õigus ka lapsehoolduspuhkusel viibida, siis antud töötajaga töösuhet lõpetada ei või.

Kokkuvõtteks võib öelda, et Eesti TLS on üldjoontes direktiivi 2010/18/EL-iga kooskõlas. On sätted, mis on soodsamalt kehtestatud kui direktiivis toodud miinimumnõuded, kuid on sätted, mida ei ole üle võetud. Need ettepanekud, mis autoris on teinud, peaksid tagama tulevikus töötajatele rohkem turvalist töösuhet ja piisavalt paindlikke töösuhteid võimaldava regulatsiooni tööandjatele. Samuti peaks antud ettepanekud võimaldama paremini ühildada töö- ja pereelu ning lubama kaasata meestöötajad lapsekasvatamise protsessi juba vanemapuhkuse esimestel päevadel. Seetõttu oleks siiski vaja sisse viia regulatsiooni mõningad muudatused, mis kõik peaksid tagama paremad ja õnnelikumad lapsevanemad oma lastele.



## Summary

Parental leave in the Estonian legislation and its compatibility with the EU Directive on Parental leave

Today the population of Estonia is quickly declining. Efforts are made on the political level to come up with solutions for increasing fertility rates and halt emigration. A better work-life balance of working parents is an important issue in social policy. Each child is precious for their parents. Each child needs care from both their mother and their father.

The aim of this Master's Thesis is to investigate whether the regulation of the Estonian Employment Contracts Act (hereinafter the ECA) complies with the legal acts of the European Union (hereinafter the EU), in particular with the Directive on Parental Leave and whether the national employment contract regulation enables to guarantee to an employee the objectives and rights arising from the Directive. Is the parental leave an individual right or a family right according to the ECA? And also, does the current ECA provide an opportunity for a woman returning to work following parental leave to successfully balance her life and work. To reach the objective set in the thesis, the author analysed the provisions of the ECA and compared it with relevant previously enforced legal acts.

The aim of the thesis is to investigate whether the current ECA regulation on parental leave complies with the EU regulation, thus guaranteeing a secure employment relationship for an employee and flexibility for an employer. The aim is further divided into sub-categories to investigate whether an employee is guaranteed a job and flexible working time when returning to work after the leave and whether their rights are protected; whether the objective of the leave as laid down in the national legislation complies with the Directive and whether it is guaranteed that employers can reorganise their work in a flexible way.

The new ECA has now been in force for more than five years. The legislators presumed that by codifying the ECA the employer-employee relations would be better regulated. The scope of investigation of this thesis was also included in the ECA.

In Europe the concept of flexicurity has been emphasised. Since Estonia is a EU Member State, our national legislation must comply with the EU legislation. Based on the Explanatory

Memorandums of the draft ECA we can say that the legislators have come to the conclusion that they followed the principle of flexicurity while drafting the ECA.

The thesis is based on the Council Directive 2010/18/EU implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC text with EEA relevance.

For achieving the objective of the thesis legal literature and decisions of the European Court of Justice have been used, as well as the “Study of Estonian parental leave system” prepared by the Praxis Centre for Policy Studies.

The problems and the solutions analysed in the thesis are described below.

In analysing the main definitions related to parental leave the author found that like in other literature in English, the term “parental leave” (*vanemapuhkus*) is used in the Directive. However, in the Estonian labour law several terms are used to refer to the parental leave system, such as paternity leave (*isapuhkus*), child care leave (*lapsehoolduspuhkus*) and child leave (*lapsepuhkus*). There is no such term as parental leave (*vanemapuhkus*). What makes understanding the parental scheme so difficult, is the fact that it is not regulated only by the ECA, but also other acts. The ECA lays down general parameters, all other basis, however, arise from other legal acts.

In summary, the author concludes that the Estonian parental leave scheme is relatively complex. Also, the author finds that the circumstances provided for parental leaves should, if possible, be codified into a single legal act and the definitions should be harmonised.

While analysing the objective of parental leaves, the question arose whether a parental leave is a joint right of a family or an individual right provided for one of the parents. According to the Directive a part of the leave is non-transferable, i.e. one parent cannot take up the maximum period of parental leave. However, one of the objectives is to improve the work-life balance of working parents and thus promote the equal rights and equal treatment of men and women. This objective is not included in the Estonian law.

In analysing the conditions of parental leave, the main focus was on who uses the parental leave, in what length and how should the person notify the wish to take a leave or to terminate the leave.

Parental leave can be used by a person who has an employment relationship, either without a term or on a fixed term basis. This does not apply for employees who work on the basis of a contract under the law of obligations. This thesis reaches the conclusion that the Act should be amended to eliminate the ambiguity of under which employment relationships a person has the right to take parental leave.

A mother or a father and an adoptive parent should be entitled to parental leave. No special treatment of parents of multiple births arises from the law, but the author concludes that such parents should be subject to more favourable treatment and that it should be made possible for them to use the parental leave simultaneously for a specific period of time. The current legislation does not provide an opportunity for the parents to take the leave simultaneously.

The main problem here is the male employees, i.e. fathers using their leave. The author finds that the minimum requirements set out in clause 2(1) of the Directive 2010/18/EU have not been incorporated to the national law. According to the Directive at least one of the four months shall be provided on a non-transferable basis. In the current law a father has the right to receive total of ten working days of non-transferable paternity leave, i.e. it is his individual right. It can be taken up during the two months before the estimated date of birth determined by a doctor or midwife and during the two months after the birth of the child. Also, both mother and father have the right to take ten days of additional child leave per year. According to the Ministry of Social Affairs this is how the national legislation guarantees a father the minimum requirements laid down in the Directive.

The author disagrees and finds that the ECA should comply with the minimum requirements as set out in the Directive.

In analysing the length of the leave as well as the length of the notice period, the author finds that the national legislation complies with the part of the Directive that concerns the individual right to parental leave during a specific period of time. However, as analysed above, the transferable part of the leave is entirely unregulated.

As for the notice period of parental leave, the thesis concludes that in the national law it is too short, i.e. 14 calendar days. It is not regulated by the ECA, whether an employer should be

notified about the end of the leave. Although according to the minimum requirements of the Directive a notice period should be established to be given by the worker to the employer when exercising the right to parental leave, specifying the beginning and the end of the period of leave. The author finds that such short notice period reduces the security of a replacement employee in particular and does not offer flexibility for an employer, who has to be able to reorganise their work, if necessary, in such short notice.

The provisions of the ECA concerning the employees working on the basis of a fixed term contract should certainly be amended, in particular for ensuring legal certainty for a replacing employee, the employer should have an obligation to notify the latter about the ending of their employment contract due to the return of another employee following their parental leave.

In analysing the right of an employee to keep their job during the parental leave, the author concludes that in general terms it is provided by the current legislation. An employer has to guarantee an employee returning following the child care leave the improved working conditions which they would have been entitled to during their absence.

In the current legislation, there is no right of claim for part or short time work for an employee over a certain period of time. The Author finds that such right should exist, since it contributes to a better work-life balance of an employee.

As for the preferential right of keeping their job, the author first points out the difference between the provisions of the ECA and the Civil Service Act. However, the author finds that the provisions regulating such circumstances should be harmonised in the national legislation. The author finds that it is a purely formal application of the preferential right. As soon as the circumstance protecting a parent ceases to exist, the employment relationship can be terminated.

The scope of the thesis also covered the issue of protection of employee against illegal extraordinary cancellation of the employment contract. The ECA includes a catalogue of cases, when the extraordinary cancellation of the employment contract can be used with an employee subject to protection, for reason arising from employee. These reasons mostly have to do with the employee's behaviour. There is an additional possibility to lay off an employee upon cessation of the activities of employer or for economic reasons.

The author points out that during the probationary period, the contract of an employee entitled to protection can be extraordinarily cancelled due to failure to achieve goal of probationary period. Although a flexible and suitable opportunity for an employer, it reduces the security of an employee.

It is important to note that employees working on the basis of a contract under the law of obligations are not subject to protection against lay-off. The author finds, however, that the protection clause should be extended to parents working in the directing bodies of a company and raising a child under three years of age.

Therefore it can be concluded that the sample list of reasons for extraordinary cancellation of an employment contract included in the ECA provides sufficient flexibility for an employer, since they are free to decide which violation to consider important as well as the grounds for making an employee redundant in a safe manner. The existence of a legal basis provides both sufficient security in terms of employment relationship and flexibility for an employer.

An employee should not be discriminated against on the basis of exercising the right to parental leave. According to the Directive employees are upon return to work entitled to protection and equal rights with their colleagues who do not exercise the right to parental leave. The employers must observe that no discrimination occurs in relation to pay and that the returning employee would also have the opportunity to be promoted.

The author of the thesis finds that the current legislation does not explicitly provide certainty for an employee that they would be entitled to all the same rights when returning to work, including equal or improved working conditions.

Finally, the Directive covers time off from work on grounds of *force majeure*, if there is an urgent need to take care of a family member who has fallen ill. In Estonia, this is regulated by the Health Insurance Act. The author concludes that following the concept of flexicurity the provisions on taking care of a sick child should be incorporated into the ECA, to form a part of the parental leave scheme. On the political level it should be considered whether it would be reasonable to adopt a Nordic model, where a parent has a certain number of days at their disposal per child every year.

An employment contract cannot be cancelled on the ground that the employee performs important family obligations. When an employee is absent to take care of their close ones, the

restrictions on cancellation of employment contract apply. It is presumed that the employee notifies about their temporary incapacity of work and its expected duration. In international norms this clause is included in the parental leave regulation. The author finds that although the norm is in compliance with the international legislation, this area should be better organised and included in the ECA as a part of the parental leave scheme. If possible, it should be considered whether in such urgent cases another type of leave could be used and what could be the circumstances for exercising that right per year or per individual cases.

To conclude, the objectives set in the Master's Theses were met. The author finds that in general the Estonian labour legislation complies with the Directive. However, some amendments as recommended in this abstract are required. As a result of these amendments we could conclude that the objectives arising from the Directive are met and a person returning to work following parental leave can enjoy a better work-life balance, including the use of part time employment.

The author finds that the provisions analysed are rather more flexible from an employer's perspective than guarantee a sufficiently secure employment relationship for an employee.

## KASUTATUD KIRJANDUS

1. Blanpain, R., European Labour Law, 11th revised edition, Kluwer Law International, 2008
2. Commission of the European Communities. Towards Common Principle of Flexicurity. Arvutivõrgus kättesaadav: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0359:EN:HTML>
3. Eesti Kasuperede Liidu kodulehel. [www.kasuperedeliit.ee](http://www.kasuperedeliit.ee)
4. Ettepanek Sotsiaalministri Määruse nr 114 muutmiseks. Eesti Kaubandus-Tööstuskoda. Arvutivõrgus kättesaadav: [http://www.koda.ee/public/24\\_10\\_2014\\_Ettepanek\\_Sotsiaalministri\\_Maaruse\\_nr\\_114\\_muutmiseks.pdf](http://www.koda.ee/public/24_10_2014_Ettepanek_Sotsiaalministri_Maaruse_nr_114_muutmiseks.pdf)
5. Euroopa Liidu Nõukogu, Brüssel, 8.märts 2011. ET 7370/11, (Arvutivõrgus : <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=ET&f=ST%207370%202011%20INIT>)
6. Filippov, M. "Sotsiaalministeerium: tasustatud isapuhkus vajab täiendavat arutelu" Postimees, 27.09.2011. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.postimees.ee](http://www.postimees.ee), 23.04.2015
7. Kamerman, S.B., Moss, P., The politics of parental leave policies. The Policy Press, 2009
8. Komisjoni talituse töödokument, Brüssel 3.10.2008. SEK (2008) 2595
9. Krusell, S., Töö ja pereelu ühitamine. Statistikaamet, 31.10.2011. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.stat.ee](http://www.stat.ee); <http://www.slideshare.net/Statistikaamet/siim-kru/>, 26.02.2015
10. Laste ja perede arengukava 2012-2020. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.sm.ee](http://www.sm.ee), 01.03.2015
11. Lepik, A. Analüüs: vanemapuhkuste süsteem on liialt jäik. 10.03.2014, Äripäev. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.aripaev.ee](http://www.aripaev.ee), 23.04.2015
12. Meister, C. J., Willyerd, K., 2020. Aasta töökoht. Kuidas innovaatiline ettevõtte homseid töötajaid kohale meelitab, arendab ja hoiab. Juba täna. Hermes 2010
13. Muda, M. Needs and Possibilities for Increasing the Flexibility of Labour Relations Regulation in Estonia. Ettekanne 17.–19.03.2008.
14. Naisuurimus- ja Teabekeskus. Konkurentsivõime kava "Eesti 2020" analüüs soolise võrdõiguslikkuse aspektist. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.enut.ee](http://www.enut.ee); [http://www.enut.ee/lisa/Eesti\\_2020\\_anal%C3%BC%C3%BCs\\_logo.pdf](http://www.enut.ee/lisa/Eesti_2020_anal%C3%BC%C3%BCs_logo.pdf), 01.03.2015

15. O'Leady , S. , Employment Law at the European court of justice. Judicial structures, Policies and processes. Hart Publishing, Oxford-Portland, Oregon, 2002
16. Official Journal of the Euopean Communities, No L 123/17, 8.5.92, Council recommendation
17. Pressiteade Poliitikauuringute Keskus Praxis. Analüüs: lapsepuhkuse ajal peaks säilima võimalus osakoormusega töötamiseks. 10.03.2014. Postimees. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.postimees.ee](http://www.postimees.ee), 23.04.2015
18. Poliitikauuringute Keskus Praxis. Analüüs: "Eesti vanemapuhkuste süsteemi analüüs", 2013. Arvutivõrgus kättesaadav:[www.sm.ee](http://www.sm.ee), 23.04.2015
19. Raidve, H., Rask, M., Töölepingu seadus praktikas. Kolmas raamat. Äripäev 2010
20. Roheline Raamat. "Peretoetuste, teenuste ja vanemapuhkuste roheline raamat 2015". Arvutivõrgus kättesaadav: [www.sm.ee](http://www.sm.ee). 01.03.2015
21. Roheline Raamat. "Tööõiguse ajakohastamine 21.sajandi sõlmküsimate lahendamisel". Roheline raamat. Euroopa Ühenduste Komisjon. Brüssel 22.11.2006. Arvutivõrgus kättesaadav: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006\\_0708en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2006/com2006_0708en01.pdf), 01.03.2015
22. Rubery, J., Smith, M. , Fagan, C., Women´s Empoyment in Europe. Trends and Prospects. Routledge 1999
23. Rummo, P.-E., Rahvastikupoliitika sõlmküsimate. Riigikogu toimetised 8, 2003. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.riigikogu.ee](http://www.riigikogu.ee), <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=11377&op=archive2>, 01.03.2015
24. Seletuskiri. Avaliku teenistuse seadus 193 SE. Arvutivõrgust kättesaadav: [www.riigikogu.ee](http://www.riigikogu.ee). <http://www.riigikogu.ee/?op=ems&page=eelnou&eid=c99b9c50-6462-4182-a6ce-d182400e1bae> ; 28.02.2015
25. Seletuskiri. Vanemahüvitise seaduse muutmise seaduse eelnõu. [www.riigikogu.ee](http://www.riigikogu.ee) 01.03.2015
26. Seletuskiri. Vanemahüvitise seaduse, Riiklike peretoetuste seaduse ja Töölepingu seaduse muutmise seaduse eelnõu juurde (247). Arvutivõrgust kättesaadav: [www.riigikogu.ee](http://www.riigikogu.ee), 01.03.2015
27. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Sotsiaalministeerium, Märts 2011
28. Siigur, H., Töö- ja puhkeaeg uues töölepingu seaduses. Juridica IV/2009
29. Tavits, G., Töölepingu seadus: kuhu edasi ehk turvalisus ja paindlikkus Eesti moodi?- Juridica I/2008



30. Turk, Pirjo., Millised on plaanid vanemapuhkuste süsteemi muutmiseks? Praxise külalisuurija, 17.02.2015. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.praxis.ee](http://www.praxis.ee), <http://mottehommik.praxis.ee/millised-plaanid-vanemapuhkuste-susteemi-muutmiseks/>, 26.02.2015
31. Tööinspektsiooni koduleht. Rubriik: küsimused-vastused. Arvutivõrgus kättesaadav; [www.ti.ee](http://www.ti.ee); <http://vana.ti.ee/index.php?page=644&> 01.03.2015
32. Vabariigi Valitsus, Valitsuse 01.10.2009 istungi kommenteeritud päevakord. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.valitsus.ee](http://www.valitsus.ee), 01.03.2015
33. Veldre, V, Biin, H., Masso, M., Karu, M., Eesti vanemapuhkuste süsteemi arenguvõimalused, Poliitikaanalüüs. Sotsiaalministeeriumi toimetised 1/2014 lk.16. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.sm.ee](http://www.sm.ee), 23.04.2015
34. Viik, K., Diskrimineerimise keeld. Inimõiguste keskus koduleht. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.humanrights.ee](http://www.humanrights.ee) 20.03.2015
35. Võrdõigusvoliniku koduleht. Lapsehoolduspuhkuselt naasmine. Arvutivõrgust kättesaadav: [www.vordoigusvolinik.ee](http://www.vordoigusvolinik.ee), 20.03.2015
36. XII Riigikogu stenogramm, IV istungjärk, Neljapäev 08.11.2012. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.riigikogu.ee](http://www.riigikogu.ee), 20.03.2015

## KASUTATUD ÕIGUSAKTID

37. Avaliku teenistuse seadus, RT I, 06.07.2012,1; RT I, 18.02.2014,4, 28.02.2015
38. Eesti Vabariigi põhiseadus. RT 1992,26,349; RT I, 27.04.2011,2
39. Euroopa Liidu Nõukogu direktiiv 2010/18/EL, millega rakendatakse Euroopa Tööstuse ja Töoandjate Keskliitude Ühenduse, Euroopa Käsitööga Tegelevate Väikeste ja Keskmise Suurusega Ettevõtete Keskliidu, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt vanemapuhkuse kohta sõlmitud ja muudetud raamkokkulepet ja tunnistatakse kehtetuks direktiiv 96/34/EÜ EMPs koha.
40. Euroopa Liidu Nõukogu Direktiiv 92/85/EÜ “Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta“ - EÜT L 348, 28.11.1992,
41. Finnish Employment Contracts Act (55/2001, amendments 456/2005). Arvutivõrgus kättesaadav: [www.finnlex.fi](http://www.finnlex.fi)

- 42. Parandatud ja täiendatud Euroopa sotsiaalharta.(Strasbourg, 3.05 1996) 31.05.2000, RT II 2000,15,93
- 43. Perekonnaseadus, RT I, 2009, 60, 395; RT I, 29.06.2014, 105
- 44. Ravikindlustuse seadus, RT I 2002,62,377; RT I,13.12.204, 35
- 45. Republic of Lithuania Labour code, Arvutivõrgus kättesaadav: [www.lrs.lt](http://www.lrs.lt)
- 46. Republic of Lithuania, Law on Sickness and maternity social insurance. 21. Dec 2000 No IX-110. Arvutivõrgus kättesaadav: [www.lrs.lt](http://www.lrs.lt)
- 47. Riiklike peretoetuste seadus, RT I 2001,95,587; RT I, 04.12.2014, 6
- 48. Soolisevõrdõiguslikkuse seadus, RT I 2004,27,181; RT I, 26.04.2013, 9
- 49. Töö- ja puhkeaja seadus, RT I 1994,2,12, 15.12.1993
- 50. Vanemahüvitise seadus, RT I203,82,549; RT I,16.04.2014,31, 28.02.2015
- 51. Völaõigusseadus, RT I 2001, 81, 487; RT I, 11.04.2014, 13

## KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA

- 52. Euroopa Kohtu otsus 15. aprillist 2008, Kohtuasjas C-268/06, Impact vs Iirimaa erinevad ministeeriumid
- 53. Euroopa Kohtu otsus 16. septembrist 2010, Kohtuasjas C-149/10 Zoi Chatzi vs Ypourgos Oikonomikon.
- 54. Euroopa Kohtu otsus 20. juunist 2013, Kohtuasjas C-7/12, Nadežda Riežniece vs Zemkopības ministrija,Lauku atbalsta dienests
- 55. Euroopa Kohtu otsus 20. septembrist 2007, Kohtuasjas C-116/06 Sari Kiiski vs Tampereen kaupunki
- 56. Euroopa Kohtu otsus 21. oktoobrist 1999, Kohtuasjas C-333/97, Lewen and Denda
- 57. Euroopa Kohtu otsus 22. oktoobrist 2009, Kohtuasjas C-116/08 Christel Meerts vs Proost NV
- 58. Euroopa Kohtu otsus 27. veebruarist 2014, Kohtuasjas C-588/12, Lyreco Belgium NV vs Sophie Rogiers
- 59. Euroopa Kohu ostus 16. juulist 2009, Kohtuasjas C-537/07, Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho vs Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS),Alcampo SA
- 60. Harju Maakohtu otsus, 26. novembrist 2012 nr 2-11-48813, IN hagi MC vastu töölepingu ülesütlemise tühisuse tuvastamise, töölepingu lõpetamise ja viie kuu töötasu hüvitise nõudes.

61. Kohtujuristi ettepanek Juliane Kokott, esitatud 16. aprillil 2015, Kohtuasi C-222/14, Konstantinos Maïstrellis versus Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton
62. Kohtujuristi ettepanek Juliane Kokott, esitatud 15. märtsil 2007, Kohtuasi C-116/06, Kiiski vs Tampereen kaupunki
63. Kohtujuristi ettepanek, esitatud 02. septembril.2010, Kohtuasi C-232/09 Danosa vs Lizings
64. Tööinspeksioon, Põhja inspeksiooni töövaidluskomisjoni otsus 4-1/387, 26.03.2014

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina , Kaire Koik (sünnikuupäev: 24.12.1976),

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose  
“Lapsehoolduspuhkus Eesti õiguses ja selle vastavus EL vanemapuhkuse direktiivile“,

mille juhendaja on Mall Gramberg,

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
  - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
  3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas, 04. mail 2015.a.

